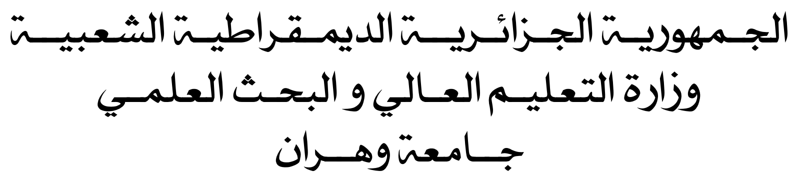


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران



كلية الحقوق والعلوم السياسية

رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي

الموسومة بـ

وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة

إعداد الطالب:

رحوي فؤاد

تحت إشراف:

الدكتورة: ثابت دراز أحلام

أعضاء لجنة المناقشة :

أ/ حمدان ليلى	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران	رئيسا
أ/ ثابت دراز أحلام	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة وهران	مشرفا
أ/ حمادي فريدة	أستاذة محاضرة-أ-	جامعة وهران	مناقشا
أ/ بوسماحة الشيخ	أستاذ محاضر-أ-	جامعة تيارت	مناقشا
أ/ حمليل صالح	أستاذ محاضر-أ-	جامعة أدرار	مناقشا
أ/عباسة جمال	أستاذ محاضر-أ-	جامعة مستغانم	مناقشا

السنة الجامعية2013\2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الَّذِي فَرَضَ عَلَيْكَ الْقُرْآنَ لَرَادُّكَ إِلَى مَعَادٍ قُلْ رَبِّي أَعْلَمُ مَنْ جَاءَ بِالْهُدَى وَمَنْ هُوَ فِي ضَلَالٍ مُبِينٍ (85) وَمَا كُنْتَ تَرْجُو أَنْ يُلْقَى إِلَيْكَ الْكِتَابُ إِلَّا رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ ظَهِيرًا لِلْكَافِرِينَ (86) وَلَا يَصُدُّنَّكَ عَنْ آيَاتِ اللَّهِ بَعْدَ إِذْ أُنْزِلَتْ إِلَيْكَ وَادْعُ إِلَى رَبِّكَ وَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُشْرِكِينَ (87) وَلَا تَدْعُ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ كُلُّ شَيْءٍ هَالِكٌ إِلَّا وَجْهَهُ لَهُ الْحُكْمُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ (88)

سورة القصص

إهـــداء

أهدي ثمرة عملي إلى:

- والديا عرفانا وتقديرا.

- إلى زوجتي وابني **محمد الأمين عبد القادر.**

- إلى أخواتي واخواتي وأزواجهم وذريتهم وأصهاري.

- إلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي وأبنائهم وأزواجهم.

- إلى أصدقائي .

شكر

اشكر الله واحمده على نعمه الكثيرة وعلى انجاز هذه الرسالة بفضله كما

أتوجه

بعظيم شكري وامتناني إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة **ثابت دراز أحلام** على إرشاداتها القيمة وتوجيهاتها السديدة.

كما أتقدم بكل التقدير والعرفان إلى أعضاء مخبر القانون الاجتماعي وأعضاء لجنة المناقشة.

علاوة على الشكر الخاص للأستاذ **فرحات حمو** لما لهو من فضل عليا في انجاز هذا العمل بتوجيهاته وملاحظاته القيمة. فجزاه الله عني كل خير.

تعتمد المؤسسات وأرباب العمل من أجل مواصلة الإنتاج والبقاء بفاعلية في الميدان، على ضرورة تأمين الاستمرارية والمواظبة في تقديم المنتجات والخدمات بدون انقطاع، وفي سبيل ذلك يكون من الواجب والضروري على العمال الالتزام بالحضور وتأدية الأعمال المنوطة بهم، وفق ما يقضي به عقد العملالذي يتولد عنه التزامات متقابلة بين الطرفين.

ولعل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل التزامه بواجب أداء العمل بنفسه بدقة وأمانة، ومعياره في ذلك إنجازه لعمله في الوقت المناسب كما هو محدد بموجب عقد العمل، وعلى أحسن وأكمل أداء.

وقد اهتمت بهذا الالتزام مختلف التشريعات الوضعية والسماوية ، واعتبرته أهم واجبات العامل، وتأتي الشريعة الإسلامية في مقدمتها، حيث دعت إلى ضرورة انجاز العمل، باعتباره واجبا شرعيا، من خلال الأسانيد المتعددة سواء في القرآن أو السنة الشريفة، فقد أوجباه على كل مسلم، وحددا له طبيعته ونطاقه وكيفية أدائه.

بل وأكثر من ذلك حددا له أنماطا معينة من الأعمال يجب عليه اجتنابها وأساليب معينة أيضا في الأداء سواء سلبا أو إيجابا.

فقال تعالى: {**إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلاً** } [الكهف: 107]، وقال كذلك: {**مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُواْ يَعْمَلُونَ**} [النحل: **97**].

وقال: "**فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيراً لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ**} [الجمعة: **10**]، وقال تعالى: {**وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشاً**} [النبأ: **11**]، وقال سبحانه وتعالى: {**هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ**}[الملك: **15**].

وجاء في قوله صلى الله عليه وسلم:"**إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه**."(السلسلة الصحيحة، رقم: **1113**).

والتزام العامل بأداء العمل المكلف به كرسه التشريع، وهذا الالتزام يتحدد بعنصرين هما مكان وزمان أداء العمل.

فأما بالنسبة لمكان العمل فهو المكان الذي ينفذ فيه العامل التزامه بأداء ما كلف به، سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها، فالعبرة في مكان العمل هو مكان تنفيذ التزام أداء العمل، وتواجده فيه شرط أساسي، حيث يتسم هذا الالتزام بالطابع الشخصي، أي أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل اعتبار في العقد، ويعول عليها المستخدم في تنفيذ العمل المتفق عليه.

ويترتب على الطابع الشخصي للالتزام العامل بأداء العمل انقضاء علاقة العمل بوفاته، دون انتقاله إلى ورثته.(وهذا ماكان معمول به في الحضارات السابقة).

وأما بالنسبة لعنصر زمن العمل، والذي يعتبر مهما في تحديد الالتزام بأداء العمل، كونه يمثل المقياس والضابط المنظم له، فلا نتصور إلزام العامل بأداء العمل دون تحديد وقتا له، لأن عنصر الزمن يظل مرتبط تمام الارتباط بعنصر العمل ومؤثرا فيه، ففي وحدة الزمن يمكن حساب وتقدير العمل المؤدى.

هذا علاوة على أنه مرتبط بجوانب أخرى عديدة اقتصادية واجتماعية، ولعل هذا الارتباط جعل التشريعات توليه أهمية خاصة، وتفرد له تنظيما دقيقا لما له من أثار بالغة على العامل ومحيطه العام والخاص.

وترتيبا على ما تقدم يمكننا القول بأن تواجد العامل في مكان العمل أمر ضروري، لتنفيذ متطلبات عقد العمل، غير أن هذا الأمر قد لا يتحقق في كل الأحوال بالبساطة التي نتصورها، إذ قد يتخلف العامل عن تواجده في مكان العمل تحت ذرائع وأسباب مختلفة، وهو ما يدعونا للحديث عن ما يمكن تسميته بالغياب أو التغيب عن العمل.

أول ما يمكن ملاحظته بالنسبة لظاهرة الغياب أو التغيب هو الصعوبة التي تحيط بمدى ناجعة إعطاء مفهوم دقيق له، خاصة أن مختلف التشريعات لم تول هذا الجانب أي اهتمام، وهو ما فتح الباب على مصراعيه لجدل فقهي، واختلاف وجهات النظر حوله، بسبب اختلاف المدارس التي ينتمون إليها، وأيضا بسبب اختلاف المقاربات التي ينظرون منها إليه.

فلا غرابة إذن في تعدد التعريفات رغم وجود فكرة عامة سائدة تقول بأن الغياب يتجسد في الغياب الجسماني فحسب، أي عدم تواجد العامل جسمانيا في مكان العمل.

بينما ذهب فريق من الفقهاء إلى تحديد مفهوم الغياب من خلال عدم تواجد العامل في مكان العمل أثناء وقت العمل، فهم يربطون بين الغياب الجسماني عن مكان العمل وعنصر وقت العمل.

فحسب رأيهم لا يمكن أن يوصف العامل بالغائب عن العمل أو المتغيب عنه إلا إذا لم يتواجد في مكان العمل أثناء وقت العمل.

كما يرى جانب آخر من الفقه – خاصة فقهاء قانون العمل - أن الغياب يتسع ليشمل كل الوضعيات التي يكون فيها العامل غير متواجد في مكان العمل بما في ذلك العطل والراحة القانونية.

تجدر الإشارة هنا أيضا إلى أن بعض فقهاء علم الاجتماع يميزون بين المصطلحين- السابق الإشارة إليهما- إذ حسب رأيهم فإن الغياب يعد أوسع مجالا من التغيب، لأنه يشمل جميع الحالات التي لا يتواجد فيها العامل في مكان عمله نتيجة أسباب خارجية.

بينما التغيب يشمل فقط حالة عدم تواجد العامل في مكان العمل أثناء وقت العمل، وهو يرجع أساسا لأسباب ذاتية ترتبط بإرادة العامل، ونحن لا نميل إلى هذا التحليل، خاصة وأن جل

الدراسات القانونية التي تناولت هذه الظاهرة لا تسير إلى هذه التفرقة بين الغياب والتغيب، فيستعمل المصطلحان كمترادفين.

وما يمكن استنتاجه من التعريفات السابقة وبعيدا عن هذا الجدل الفقهي، هو وجود عنصرين تم التركيز عليهما في تحديد مفهوم الغياب أو التغيب:

❖ **أولهما:** هو عدم الحضور الجسماني إلى مكان العمل.

❖ **ثانيهما** هو عدم احترام الواجب الاجتماعي الذي تفرضه التزامات عقد العمل، وربما هذا العنصر الثاني هو النقطة الحاسمة التي بموجبها يمكن التميز بين الغياب عن العمل ومجرد عدم الحضور إلى مكان العمل لدواعي مشروعة.

وانسجاما مع هذا الطرح جاءت النصوص القانونية، واستقرت أحكام القضاء وأراء الفقهاء على التمييز بين نوعين من الغياب. غياب يكون فيه العامل في وضعية مشروعة، وقد خصه المشرع بأحكام خاصة.

أما النوع الثاني من الغياب فهو الذي يكون فيه العامل في وضعية غير مشروعة، ويعبر عنه الفقهاء بالغياب غير المشروع، والذي يمثل إخلالا بالالتزام الذي سبق ذكره آنفا وهو الالتزام بأداء العمل.

قد تعرض هذه الوضعية– الغياب غير المشروع - العامل للمساءلة التأديبية بموجب سلطة العقاب التي منحها القانون للمستخدم في مواجهة العامل متى ارتكب خطأ مهنيا مهما كان نوعه، وإخلال العامل بالتزامه في أداء العمل بسبب الغياب أحدها.

ما يجب التنويه به في هذا المجال، هو أن هذه المسؤولية التأديبية انفرد بها عقد العمل وميزها عن باقي العقود، كتلك المنصوص عليها في القانون المدني مثلا، إذ رتب جزاءات عن الإخلال بالالتزامات التي تولدها تلك العقود لا تصل إلى درجة المسؤولية التأديبية، ومن أمثلتها الفسخ أو التعويض.

ويرجع هذا التمييز إلى الجزاء، كون عقد العمل يتضمن عنصر التبعية، تجعل العامل خاضعا لأوامر المستخدم ومنفذا لما يطلبه منه.

ويعتبر الغياب من المواضيع الهامة خاصة في مجال قانون العمل، لما له من تأثير على علاقة العمل، وأيضا بالنظر إلى الأبعاد المختلفة، التي يمتد تأثيراته إليها، سواء في جانبها الاجتماعي أو الاقتصادي أو الصحي.

إذ من المعلوم أن العامل بحكم عمله يتمتع بمركز اجتماعي داخل مجتمعه، يجعله يتفاعل مع الأحداث الاجتماعية قد تجبره على التخلي عن العمل في بعض الأحيان. ويتطلب الأمر توفير حماية أكبر من قبل المستخدم.

ولطالما كان الهدف الاجتماعي نبيلا، تطلب تحديد وقت العمل مع سماح للعامل بالتغيب في حالات محددة تتعلق بمركزه الاجتماعي.

كما أن عدم التحكم في الغياب من شأنه التأثير سلبا على عملية الإنتاج، الذي ينعكس في النهاية بأضرار وخيمة على الاقتصاد الوطني.

كما أن خطورة الغياب تزداد انعكاساتها السلبية على المؤسسة، عندما تدفع أجور إضافية مقابل الساعات الإضافية، التي يؤديها العمال الحاضرون لسد الخلل الذي تركه زميلهم الغائب، وأيضا في حالة الاستخلاف، وقد يزيد الغياب من الأعباء الإدارية بوضع أنظمة مراقبة بالغة التكلفة للغيابات والجزاءات المقابلة لها.

وفي سبيل مواجهة كل هذه الآثار والانعكاسات السلبية، لم تتردد تشريعات العمل المقارنة في تناول ظاهرة الغياب بتحديد أنواعها وأسبابها ووضع الآليات المناسبة بمواجهتها سواء بالنص على الأحوال التي تتسامح فيها مع العامل، أو بتلك التي رتبت عليها جزاءات تأديبية في حقه.

ومن أهم هذه القوانين العمل المقارنة هو قانون العمل الفرنسي لسنة 2000، وقانون العمل المصري لسنة 2008.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري تناول الغياب في عدة قوانين و مواضيع وبمسميات مختلفة، حيث أقر دستور 1996 على الحق في العمل والراحة والرعاية الصحية، حيث نصت المادة 54 على أن: **الرّعاية الصحية حقّ للمواطنين.**

أما المادة 55 فجاء فيها: **لكلّ المواطنين الحقّ في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنظافة. الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون وكيفيات ممارسته.**

ومسايرة لمعظم قوانين العمل المقارنة، نص المشرع في القانون رقم 11/90 على الانقطاع عن العمل في مواضيع عدة، حيث نص في الفرع الأول من الفصل الرابع العطل والراحة القانونية، أما في الفرع الثاني منه خصه بتسمية الغياب والذي قصد منه الغياب المبرر.

ومن خلال التمعن في هذا الفرع نجد أن المشرع عنونه بالغياب كما سبق الإشارة إلى ذلك، إلا انه استعمل عبارة التغيب في عدد من الحالات الواردة في هذا الفرع نفسه، بينما تناول في الفرع الثاني من الفصل السادس حالات تعليق علاقة العمل. ولم ينص صراحة على الغياب غير المشروع كمخالفة تأديبية عكس قانون العمل الفرنسي أو المصري.

والملاحظ أنه لم يتناول الغياب المشروع في موضع واحد وإنما تناوله في مواضيع عدة.

كما أن موضوع الغياب تجاوز الحدود الوطنية، وأصبح من اهتمام المنظمات الدولية التي خصصت له عدد من الاتفاقيات الدولية لتحديد ظاهرة الغياب ومحاولة التحكم فيه، وتجلى ذلك في وضع عدد من الاتفاقيات التي تهتم بأنواع معينة من الغياب نذكر منها:

- ❖ الاتفاقية رقم 3: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة 1919.

- الاتفاقية رقم 12: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الزراعة).
- الاتفاقية رقم 14: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) 1921.
- الاتفاقية رقم 16: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري).
- الاتفاقية رقم 52: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر 1936.......

انطلاقا من الأهمية التي يكتسبها الغياب، ومختلف الأهداف والانعكاسات والآثار والنتائج التي تترتب عليه، جاءت رسالتنا هذه كمحاولة لمعالجته من الناحية القانونية، والإجابة على مختلف الإشكالات التي يطرحها، وقد اخترنا عنوانا لهذه الرسالة وهو **وضعية العامل المتغيب عن العمل داخل المؤسسة**، متجاهلين الجدل الفقهي حول أنسب المصطلحين غياب أم تغيب، لعدم جدوى التمييز بينهما من وجهة نظرنا.

وقد اتبعنا في سبيل معالجة هذا الموضوع منهجا تحليليا استقرائيا، قمنا من خلاله تحليل مختلف النصوص القانونية التي لها علاقة بموضوعنا.

وأيضا اتبعنا منهجا نقديا مقارنا، قمنا من خلاله بعرض مختلف النصوص القانونية المقارنة، ووجهات نظر الفقهاء حولها، مع الكشف عن الاختلافات الموجودة فيها بنظرة نقدية للعيوب والثغرات ومواطن القصور فيها، وقد استعنا في ذلك بالمصادر والمراجع المتوافرة على قلتها وندرتها ، وهو ما جعلنا نعتمد أساسا على الدراسات والأبحاث التي قدمت كرسائل وأطروحات جامعية.

نظرا لارتباط الموضوع بتطبيقات عملية وكثرة المنازعات التي يمكن أن ينجر عنه، كان اعتمادنا على الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة ، كما كان للاجتهادات القضائية من خلال الأحكام والقرارات الصادرة في هذا الموضوع خير معين، ودعم لنا في إدراك مختلف الحلول للمشاكل القانونية التي تطرحها مسألة الغياب.

وانطلقت معالجتنا لهذا الموضوع من خلال التطرق إلى المشاكل التي يطرحها الغياب، كظاهرة اجتماعية اقتصادية تعددت أثارها، تستوجب معالجة قانونية سليمة وسوية وعادلة.

لذلك تعرضنا إلى طرح عدة أسئلة، تمثل في مجملها صلب الإشكالية التي يدور حولها موضوع هذه الرسالة، وأول تلك الأسئلة هي: ما وضعية العامل المتغيب في قانون العمل الجزائري؟ وكيف تم التعامل مع الآثار المترتبة عن الغياب المشروع من الناحية القانونية؟ وإلى أي مدى يعتبر الغياب غير مشروعا، وما هي الآثار المترتبة على عقد العمل في هذه الحالة؟.

فإذا ما انتهينا من معالجة هذا الجزء الأخير من الإشكالية، وجب علينا البحث في كيفية معالجته من الناحية القانونية، باعتباره إخلال بالتزامات العمل يوجب المسؤولية التأديبية. فما هي مقومات هذه المسؤولية؟ وما هو الجزاء المترتب عليها؟ ثم ما هي الضمانات التي تمنح للعامل في سبيل دفع أو مواجهة أثار هذه المسؤولية ؟.

هذه الأسئلة كلها استوجبت منا تقسيم موضوع الرسالة إلى بابين، خصصنا أولهما إلى التطرق للنوع الأول من الغياب والذي يسميه الفقهاء بالغياب المشروع، والذي يندرج ضمنه نوعين من الغيابات هما الغياب القانوني والمبرر. فتناولنهما ببيان حالاتهما وذكر أنواعهما، وشروط التمتع بهما، والأحكام القانونية المتعلقة بهما.

أما الباب الثاني فخصصناه للنوع الثاني من الغياب والذي يعرفه الفقهاء تحت مسمى الغياب غير المشروع ويتمثل في حالات الغياب التي لا سند له في القانون ولا وجود لاعتبارات تبرره،فتناولناه ببيان ماهيته وطبيعته القانونية ثم الجزاءات المترتبة عليه والضمانات التي تحاط به.

الباب الأول:
الغياب المشروع

لم يتطرق المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 لتعريف الغياب المشروع، بل لم يتبن هذا المصطلح أصلا، وهو الاتجاه نفسه لدى جل التشريعات المقارنة، بينما نجد جانب من الفقه استعمل هذا المصطلح، غير أنه وقع في خلط عند تحديد مفهومه، فعرفه على أنه هو ذلك الغياب الذي يستند لمبرر، وهذا التعريف يخص نوع من أنواع الغياب المشروع وهو الغياب المبرر.

إن الغياب المشروع هو ذلك الغياب الذي يقره التشريع ويجيزه تحت أي مسمى كان، سواء كان بمبرر أو بدونه. ويمكن أن يعرفعلى أنه انقطاع العامل عن العمل لسبب مشروع.

ذهب الفقه الفرنسي إلى تقسيم هذا الغياب إلى قسمين، الغياب المتوقع وغير المتوقع،فأما الغياب المتوقع فهو الذي يتوقع العامل زمن استحقاقه قبل حدوثه، كون أن المشرع حدد زمانه مسبقا في التشريع، وهو في أغلب الأحيان لا يستند لمبرر يجيزه، كالعطلة السنوية وأيام الراحة القانونية.

في حين الغياب غير المتوقع هو الغياب الذي لا يعلم تاريخ حدوثه لأنه مرتبط بأسباب يجهل وقعها، لأنها مرتبطة بأسباب افتراضية، مثل الوفاة...[1]

غير أننا اعتمدنا في هذا الباب على تقسيم آخر يتمثل في الغياب القانوني والمبرر، وما يهمنا هو وضعية العامل أثناء الغياب المشروع، التي تكون وضعية قانونية سليمة، لذا علينا أن نفصل هذا الغياب من خلال التطرق لهذين النوعين ، وتبيان كل الأحكام المتعلقة بهما.

[1]Guy Lautier, Durée Du Travail, Congés payés, Repos, Absences, Temps partiel: vous êtes employeur ou salarié, quels sont vos droits et vosdevoirs?, Maxima Laurent du Mesnil 2000.p253.

الفصل الأول:
الغياب القانونـي

سنخصص هذا الفصل لمعالجة الغياب القانوني - باعتباره أحد أنواع الغياب المشروع- والمقصود به هو الغياب الذي أقره المشرع للعامل بمناسبة التزامه بأداء العمل، أو لمصادفته لعيد رسمي.

ويمكن تعريفه كذلك بأنه ذلك الغياب الذي يخصص فيه القانون للعامل مواعيد دورية مدفوعة الأجر، ينقطع فيها عن العمل تحت مسمى أيام الراحة والعطل.

وتجدر الإشارة أن هذا النوع من الغيابات أطلق عليه بعض الفقهاء بالغيابات المتوقعة، أي تاريخ استحقاقه معلوم مسبقا وينتفع منه العامل بمجرد حلول آجاله.[1]

تسمي التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري الغياب القانوني **بالراحة والعطلة السنوية**،فهو لا يستند إلى تبرير، كما هو الشأن في الغيابات المبررة.

لقد أعطى المشرع الجزائري للراحة وأيامالأعياد والعطلة السنوية وصف **الراحة القانونية**. حيث جاء في المادة 35 من القانون رقم90/11 [2]ما يلي:" **يعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية**".[3]

وعلى هذا الأساس اقتبسنا من الوصف السابق(الراحة القانونية) عنوانا لهذا الفصل، فالغياب أو التغيب القانوني هو الراحة القانونية نفسها من حيث الأثر، فكلاهما يدلان على معنى واحد.

واهتم المشرع الجزائري بهذا النوع من الغيابات واعتبره حقا دستوريا، فجاء في المادة 55 من الدستور 1996 [4]على أن **الحق في الراحة مضمون**، وهو ما أكده القانون رقم 90/11، حيث بينت المادة 05 منه **بأن الراحة تعد حقا من الحقوق الأساسية للعامل**.

لذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول منه الراحة وأيام الأعياد، أما المبحث الثاني فنخصصه للعطلة السنوية.

---

[1] Guy Lautier, Op.Cit.P253.

[2] القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 21/91 المؤرخ في 1991/12/21، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 1994/04/11، والأمر 21/96 المؤرخ في 1997/07/09 والأمر02/97 المؤرخ في 1997/01/11، و الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11. ج.رعدد 17 لسنة 1990 ص 526، 68 لسنة 1991 ص 2167، 20 لسنة 1994 ص 05، 43 لسنة 1996 ص 06، 03 لسنة 1997 ص6.

[3] مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية مصر2013،ص97.

[4] دستور 1996 ج ر رقم 61 (ملحق)، مؤرخ في 1996/10/16.

المبحث الأول:الراحة وأيام الأعياد.

يلتزم المستخدم بتوفير للعامل أوقات الراحة يتوقف فيها عن العمل من أجل استرجاع بعض قواه اليومية والأسبوعية، ويسمى هذا التوقف **بالراحة اليومية والأسبوعية.**

إلى جانب ذلك هناك أيام يتوقف فيها العامل عن العمل بمناسبة مصادفته أعيادا رسمية، ويعتبر المشرع الجزائري هذا النوع من التوقف أيضا راحة قانونية، تشترك مع الراحة اليومية والأسبوعية في نفس الأحكام، وهذا ما أكدته المادة 35 من القانون رقم 11/90.

المطلب الأول:الراحة.

إن ترك الحرية المطلقة للمستخدم في تنظيم وقت العمل، قد يجعله يشغل العامل أطول وقت ممكن. ويستغله استغلالا سيئا وتفاديا لذلك وتحقيقا لمصلحة العامل الاجتماعية والصحية باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، قام المشرع بتحديد وقت العمل اليومي والأسبوعي، وألزم المستخدم بتخصيص فترات لراحة العمال على مدار اليوم أو الأسبوع.[1]

الفرع الأول الراحة اليومية.

لم يتناول المشرع الجزائري الراحة اليومية في القانون رقم 90-11 بل اكتفى بتحديد وقت العمل اليومي والأسبوعي.

وتتحدد الراحة اليومية عن طريق تحديد وقت العمل اليومي، فلا يمكن أن نلزم العامل بالعمل في اليوم دون وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي، فهذا التحديد يسهل من مراقبة تواجد العامل في مكان العمل.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية، نجد أن العامل يستحق فترات ينقطع فيها عن العمل أو يتغيب عن مكان العمل سواء كان ذلك داخل وقت العمل اليومي أو خارجه.

البند الأول: الراحة اليومية خارج وقت العمل اليومي.

المقصود بالراحة اليومية هي تلك المدة التي يستريح فيها العامل من العمل اليومي بعد انتهاء وقت العمل، وتحكم هذه المسألة القواعدالتالية:

أولا: مبدأ منح الراحة:

إن مبدأ منح الراحة اليومية هو مبدأ عام يشمل جميع العمال، فالعامل بصفة مطلقة يستحق راحة يومية، ولا يمكن تحديد مدتها إلا عن طريق تحديد وقت العمل اليومي أو ما يعرف بمدة بقائه في مكان العمل.

---

[1]أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، بالاسكندرية مصر2008،ص158.

1- مدة البقاء:

نصت المادة 07 من الأمر رقم 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل على ما يلي: **"لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال أثنتا عشرة 12 ساعة"**.[1]

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري حدد المدة القصوى التي لا يمكن أن يتجاوزها المستخدم في تحديد وقت العمل اليومي، وهي اثنتا عشرة ساعة في اليوم. ونجد أن المشرع لم يتطرق إلى كيفية تنظيم هذه المدة، تاركا مجال تنظيمها للاتفاقيات الجماعية.

وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها تناولت مسألة تنظيم ساعات العمل اليومي، حيث وزعتها من خلال تحديد موعد بدء العمل وانتهائه، فتكون ساعة بدء العمل بين الفترة السابعة والثامنة ونصف صباحا، أما نهاية العمل تكون بين الساعة الرابعة والخامسة والنصف مساء،[2] وطوال هذه الفترة يكون من الضروري تواجد العامل في مكان العمل.

وفي نفس السياق وبالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجد التشريع الأردني حدد المدة الأقصى لساعات العمل اليومي بثمان 08 ساعات يوميا على الأكثر، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.[3]هذه المدة المحددة من قبل المشرع الأردني هي نفسها المدة التي حددها المشرع المصري،[4]بينما حدد المشرع الفرنسي المدة الأقصى للعمل اليومي بعشر ساعات(10سا).[5]

وهنا يجدر بنا أن نتساءل **عن ما هو المعيار المعتمد لتحديد ساعات العمل في اليوم؟**.

من خلال المادة 07 من الأمر رقم 03/97 نجد المشرع الجزائري اعتمد على معيار العمل الفعلي في تحديد مدة العمل اليومي، أي أن حساب مدة العمل اليومي يكون من خلال ساعات العمل التي أداها العامل خلال اليوم منقوصا منها أوقات الراحة.

وفي هذا الإطار يرى بعض الفقهاء أن العمل الفعلي هو وضع العامل تحت تصرف رب العمل، ويكون مستعدا للعمل سواء أدى العمل حقيقة أو كان مهيئ له.[6]

في حين يرى الفقه الفرنسي أن العمل الفعلي هو الفترة التي يقضيها العامل تحت تصرف صاحب العمل مع التزامه بأوامره التوجيهية، دون أن يتمكن من ممارسة الشؤون الشخصية له.[7]

---

[1]الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 03 لسنة 1997 ، ص 05.

[2]المادة رقم 36 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

[3]المادة 56/أ من قانون العمل الأردني.

[4]المادة 80 من قانون العمل المصري.

[5]Article 212-12 Droit du travail Français.

[6]فاروق باشاالتشريعات الاجتماعية (قانون العمل)،الطبعة العاشرة ، منشورات جامعة دمشق، دمشق سوريا 2005،ص209.

[7]Genre et Soc Travail, L'emploi est-il un droit, Ed L'Harmattan,Paris France 1999 p95.

وهذا ما ذهب إليه الفقيه (باسكال لوكياك) lokiec Pascal للقول:

La mesure du temps de travail effectif de chaque salarie constitue une opération cruciale qui détermine sa rémunération, le respect des durée maximales de travail ainsi que le point de départ des heures supplémentaires.[1]

بالرجوع إلى التشريعات المقارنة، نجد أن المشرع المصري والأردني اعتمدا كذلك في تحديد وقت العمل اليومي على معيار العمل الفعلي، فنصت المادة 80 من قانون العمل المصري على أنه:" **لا يجوز تشغيل العامل فعليا أكثر من ثمان ساعات(08 سا) في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع، ولا تدخل الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة".**

تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الفقهاء يرون أنه لا يدخل ضمن العمل الفعلي فترات الاستراحة القانونية،[2] ولا مسافة الطريق بين مسكن العامل ومقر عمله،[3]ولا المدة التي يقضيها العامل في ارتداء ملابس العمل أو نزعها عند بدء أو نهاية العمل.[4]

هذا على خلاف ما أقره المشرع الجزائري حينما اعتبر أن نصف ساعة من الاستراحة تدخل ضمن مدة العمل الفعلي.[5]

ومن جانب آخر يرى جانب من الفقه الفرنسي أن هناك ثلاث مقاييس ضرورية يجب أخذها عند وضع الأجر لتحديد العمل الفعلي وهي:[6]

- طبيعة عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل.
- إجبار العامل على التقيد بتوجيهات صاحب العمل (التوجيه يمكن أن يكون عاما أو ضمنيا خاصا).
- العامل ليس حرا في التعطل عن العمل لانشغالاته الشخصية.

ما يميز مدة العمل اليومي في التشريع الجزائري أنها موحدة لكافة العمال مهما كان طبيعة العمل المؤدى ومهما كان سن العامل أو جنسه. وهذا على خلاف بعض التشريعات المقارنة، إذ نجد المشرع المصري مثلا لم يوحد مدة العمل اليومي بين كافة العمال، حيث ميز بين مدة العمل للعامل

---

[1] Pascal Lokiec, Droit du Travail, Tome 1, Les relations Individuelles de Travail, Thémise droit, France 2011,p359.

[2]شواخ محمد الحمد،التشريعات الاجتماعية، قانون العمل،الجزء الأول، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية،دمشق سوريا 2008، ص357.

أنظر:

- Pascal Lokiec, Op.cit ,p360.

[3]اسماعيل غانم شرح قانون العمل،دار النهضة العربية،القاهرة مصر 1967، ص263.

[4]محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل،دار الوفاء القانونية،الطبعة الأولى، الاسكندرية مصر 2010 ،ص263.

[5]المادة 06 من الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية.

[6]Franck Morel,Duree et Aménagement du Temps de Travail, Groupe Revue Fiduciaire, Paris france2012,p145.

البالغ والعامل الحدث، فالعامل البالغ مدة عمله اليومي لا تتجاوز ثمان ساعات في اليوم، أما العامل الحدث فمدة عمله اليومي لا تتجاوز ست ساعات عمل في اليوم.[1]

كما أجاز هذا التشريع الأخير لوزير القوى العاملة والهجرة تخفيض ساعات العمل اليوم إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال، وهذا ما نصت علية المادة 80-02 من قانون العمل المصري.

أما بالنسبة للتشريع المغربي فهو يفرق بين الحد الأقصى لساعات الشغل العادية في الأنشطة الفلاحية وغير الفلاحية، فبالنسبة للأنشطة الفلاحية المدة العادية هي 2496 ساعة في السنة، أما الأنشطة غير الفلاحية فالمدة العادية هي 288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، بشرط أن لا تتجاوز 10 ساعات في اليوم.[2]

بينما المشرع اللبناني استثنى من الحد الأقصى لساعات العمل اليومي العامل الحدث، والعمال الذين يمارسون نشاطا زراعيا والأشغال المرهقة، كما أجاز إنقاص ساعات العمل في غير الحالات المذكورة آنفا بإرادة صاحب العمل بشرط ألا ينعكس هذا التخفيض على الأجر.[3]

في المقابل أجازت بعض التشريعات المقارنة الأخرى زيادة في ساعات العمل اليومي عن الحد الأقصى المحدد، حيث أجاز المشرع الأردني زيادة ساعات العمل اليومي عن الثمان ساعات المحددة كحد أقصى في اليوم، في الحالات الحصرية التالية:

- العمال الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة كالمدير العام.
- العمال الذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة كالفنيين الذين تتطلب طبيعة عملهم العمل خارج المؤسسة لإصلاح بعض سيارات المؤسسة.
- العمال الذين تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل البلاد أو خارجها.[4]

ومن ثم نجد أن المشرع الجزائري مقارنة بالتشريعات السابقة لم يتطرق في الأمر رقم 03/97 إلى مسألة تمييز ساعات العمل اليومي بين فئات العمال المختلفة.

2. مدة الراحة اليومية:

تسري أحكام مدة الراحة اليومية على جميع العمال الذين يشتغلون بنظام الدوام اليومي.[5]وقد أشرنا فيما سبق أن المشرع الجزائري لم يتناول الراحة اليومية ومدتها، إلا أنه يمكن تحديد مدتها عن طريق تحديد مدة اليوم الكامل منقوصا منه مدة العمل اليومي، وتكون على النحو التالي : الراحة اليومية= مدة اليوم – مدة العمل اليومي= **24 ساعة- 12ساعة. فالراحة اليومية تساوي**

---

[1] المادة 66 من قانون الطفل المصري، والمادة 101 من قانون العمل المصري.

[2] Abdellah Boudahrain, Le Droit du Travail Au Maroc,Tome1,El Madariss ,Casablanca Maroc,P556.

[3] القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي،الطبعة الأولى، بيروت لبنان2005 ،ص360.

[4] رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة، بيروت لبنان 1983،ص333.

[5] Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit vivant: 2008-2009, Wolters Kluwer France 2008, p216.

على الأقل 12 ساعة، وهذه المدة محسوبة على أساس الحد الأقصى من وقت العمل اليومي، ونحن نعلم أنه في أغلب الأحيان مدة العمل اليومي هي 08 ساعات، ففي هذه الحالة تكون مدة **الراحة اليومية 16 ساعة.**

أما المشرع الفرنسي فحدد مدة الراحة اليومية في قانون العمل الفرنسي صراحة على أن لا تقل عن إحدى عشرة ساعة(11 ساعة) في اليوم بالنسبة للعامل البالغ، وتكون محصورة بين12 و14 ساعة بالنسبة للعامل القاصر.[1]

ثانيا : الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة اليومية.

إن مبدأ منح الراحة اليومية يمثل قاعدة عامة تخص معظم العمال، إلا أن له استثناءات ترد عليه، ترتبط بطبيعة النشاط وحالة اللجوء إلى رفع أوقات العمل.

1.طبيعة النشاط:

لا تسري أحكام مبدأ منح الراحة اليومية على بعض فئات العمال، وهذا بالنظر إلى طبيعة نشاطهم الذي يتخذ عدة أشكال، من أهمها:

1-1- العمل التناوبي:

يقصد بالعمل التناوبي العمل ضمن فرق متناوبة، يمكن اللجوء إليه كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة أو ضرورات الإنتاج.

ويتم ذلك بتقسيم اليوم إلى قسمين أو ثلاثة أقسام وفق النظام المتواصل أو نصف المتواصل، وذلك مع فترات الراحة أو بدونها حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة.[2]

إن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 30 من القانون رقم 11/90 جعل العمل بنظام التناوب مرهون بحاجات الإنتاج أو الخدمة.

وتقدير حاجات المؤسسة للعمل بهذا النظام يكون حسب السلطة التقديرية للمستخدم، فيجوز له أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.[3]

---

[1]Francisco Mananga, Les Conditions De Travail Dans Le Secteur Social: approches juridiques d'un exercice professionnel bien particulier, Ed L'Harmattan 2008p321.

- Guide pratique,durée et aménagement du temps de travail,Op.Cit,p144.

[2]بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها،دار الخلدونية،ص87.

[3]Michel Miné ,Daniel Marchand, Le Droit Du Travail En Pratique, Ed Eyrolles, Paris France 2012 p378.

أنظر كذلك:

Daniel Marchand, Le Droit Du Travail En Pratique, Éd d'organisation, 2005,P256.

وأطلق بعض الفقهاء على هذا النظام مصطلح **العمل المنصبي** للدلالة على استمرارية العمل داخل المؤسسة، ويأخذ الأشكال التالية:[1]

- ❖ العمل المتواصل 12سا2x بدون فترات الراحة.
- ❖ العمل المتواصل 8سا3x بدون فترات الراحة.
- ❖ العمل المتواصل 8سا3x مع فترات الراحة.

2-1 - العمل الليلي:

يقصد بالعمل الليلي في التشريع الجزائري كل عمل ينجز ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

ويمنع المشرع الجزائري تشغيل العمال الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة[2]وفقا هذا النظام. بينما يحدد المشرع الفرنسي سن المنع ب18 سنة،وألا تتجاوز مدة ثمان 08 ساعات عمل في اليوم، ويمكن أن تتجاوزها استثنائيا في حالة النشاطات المتواصلة.[3]

كما يمنع المشرع الجزائري تشغيل العاملات ليلا، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة لتشغيل العاملات ليلا في حالة طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل.[4]

2. حالة اللجوء الى الساعات الإضافية وساعات الاسترجاع، المداومة، العمل الالزامي.

إذا كان المشرع الجزائري حدد في الأمر 97-03 الوقت الأصلي الذي يجب على العامل أن يقضيه في العمل فإنه في المقابل أجاز الخروج عن هذا المبدأ بتجاوز ذلك الوقت المحدد إما تداركا لساعات الاسترجاع أو لمواجهة العمل الزائد، أو لحالات أخرى.

2-1- الساعات الإضافية:

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 الساعات الإضافية، بينما نجد بعض الفقهاء عرفوها بأنها تشغيل العامل ساعات أكثر من الساعات المقررة له قانونا في اليوم أو تشغيله أيام الراحة القانونية.[5]

---

[1] المادة 28 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[2] المادة 28 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[3] Francis Lefebvre, Op.Cit.p18.

[4] المادة 29 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[5] Pascal Lokiec, Op.Cit .p360.

بينما عرفها آخرون على أنها تمديد العمل فوق المدة المحددة في القانون،[1]وعرفها الأستاذ (جابربيل جيري) بأنها تلك الأعمال التي يكون فيها التنفيذ فوريا وإجباريا لتنظيم تدابير الانقاد والوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع وإصلاح أضرار العتاد وتجهيزات المباني.

ويرى الفقهاء أن المستخدم هو الذي يقرر اللجوء إلى الساعات الإضافية، ولا يحق للعامل أن يرفض طلب المستخدم له بأداء العمل أثناءها، ويحق له رفض طلب المستخدم في حالة وجود مبرر شرعي، مثل السبب الطبي.[2]

وبالرجوع إلى المادة 31 من القانون رقم 11/90، نجد أن المشرع الجزائري أجاز أن يمدد وقت العمل اليومي أو الأسبوعي استجابة لضرورة الخدمة الملحة، دون أن تتعدى زيادة الساعة الإضافية 20 بالمائة من وقت العمل اليومي أو الأسبوعي.

كما يمكن أن تتعدى الساعات الإضافية 20 بالمائة من وقت العمل اليومي لكن بشرط موافقة مفتشية العمل، وفي هذا الشأن حدد المشرع الجزائري الحالات التي تتعدى فيها الساعات الإضافية المدة المحددة من قبله وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في الأضرار.

كماأن اللجوء إلى مثل هذه الزيادة يلحقه كذلك زيادة في الأجر، وهذا ما أكدته المادة 32 من القانون رقم 11/90، فحدد الأجر بما لا يقل عن 50% من الساعة العادية.

إن اللجوء إلى الساعات الإضافية من غير أيام الراحة القانونية يخول للعامل الزيادة في الأجر فقط دون أن ينتفع بالراحة التعويضية.

2-2. ساعات الاسترجاع:

تنص المادة 2/4 من أمر 03/97 على مايلي:

"يمكن استثناء لأحكام المادة 02 أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط."

من خلال هذه المادة يمكن تعريف ساعات الاسترجاع بأنها أوقات العمل الزائدة عن المدة القانونية، وتتميز عن الساعات الإضافية بعدم استحقاقها للأجر، وتكون في حالة تعويض عن الساعات الضائعة.

لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تسترجع هذه الساعات الضائعة، وإنما اكتفى بإعطاء الوصف العام، عندما عبر عنها(**بفترات توقف عن النشاط**).وهذا علىعكس المشرع

[1] راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998،ص100.
[2] Francis Lefebvre, Op.Cit,p34.

الفرنسي الذي حدد الحالات التي يسمح فيها باسترجاع الساعات الضائعة مثل: التقلبات الجوية، نقص الموارد الأولية، القوة القاهرة.[1]

كما أجاز المشرع المغربي التوقف عن العمل جماعيا في المؤسسة في حالة تمديد العمل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة،[2] بشرط استشارة مندوب العمال من قبل صاحب العمل قبل أن يقدم على التمديد.[3] ولا يمكن أن يكون استرجاع الساعات الضائعة في حالة الراحة والعطل القانونية، أو حالة تعليق علاقة العمل.

2-3- المداومة :

لم يعرف المشرع الجزائري نظام المداومة، بينما نجد بعض الاتفاقيات الجماعية عرفتها على أنها هي تواجد العامل في مكان العمل سواء بالليل أو النهار خارج وقت العمل لضرورات الخدمة أو لوجود قوة قاهرة. كما يمكن تعريفها أيضا على أنها تواجد العامل في مكان العمل خارج أوقات العمل أو أثناء العطل، لضمان الاستمرارية، وبهدف التصدي لأي طارئ أو حاجة تقتضي التدخل واتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة في حدود الصلاحيات المخولة لهم في هذا المجال.

ويستفيد العامل[4] مقابل المداومة من راحة تعويضية حسب ما نصت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية، حيث نصت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية على أن المقابل لساعات المداومة هي راحة تعويضية تقدر كما يلي:

-يومين راحة لكل مداومة ليلية.

- يومين راحة لكل مداومة أثناء يوم العيد.

- يوم راحة لكل مداومة أثناء الراحة الأسبوعية.[5]

2-4- نظام العمل الإلزامي:

عرفت بعض الاتفاقيات الجماعية العمل الإلزامي بأنه إلزام العامل بأن يبقى مهيئ للعمل وهو في منزله خارج أوقات العمل العادية، ويكون تحت تصرف المستخدم، من أجل التدخل فيما يخص المؤسسة متى طلب منه ذلك.

ويقضي هذا النظام قيام العامل بجمع كافة البيانات اللازمة واتخاذ كافة التدابير اللازمة لمواجهة احتمالات الحوادث التي قد تقع.[6]

---

[1] Art3122-4,5,6. Droit Du Travail Fr.

[2] المادة 184 من مدونة الشغل المغربية.

[3] المادة 189 من مدونة الشغل المغربية.

[4] المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لميناء مستغانم.

[5] راجع: مهدي بخدة، المرجع السابق، ص291.

[6] أحمية سليمان، المرجع السابق، ص309.

البند الثاني: فترة الاستراحة.

نصت المادة 06 من الأمر 03/97 المعدل :"**إذا كانت ساعات العمل المؤداه حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي.**"

من خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على أحقية العامل لساعة واحدة في اليوم راحة، يتوقف فيها عن العمل، وتسمى بالاستراحة.

وحدد المشرع وقت استحقاقها في المرسوم التنفيذي رقم 244/09، حيث نصت المادة 03 منه على ما يلي: ..."**تخصص ساعة واحدة للاستراحة بين الثانية عشرة والساعة الواحدة بعد الزوال**".[1]

فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد فترة الاستراحة بين الساعة الثانية عشرة والساعة الواحدة بعد الزوال، وهذا التحديد يسري على قطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص على حد سواء. بينما يحدد المشرع المصري وقتها عن كل خمس ساعات عمل متواصلة[2].

أما المشرع الفرنسي فجعل لكل ست ساعات عمل متواصلة عشرين دقيقة راحة يستفيد منها جميع العمال البالغين،[3] أما العامل القاصر فيستفيد من مدة ثلاثين دقيقة عن كل أربع ساعات عمل ونصف متواصلة.[4]

وذهب بعض الفقهاء إلى إمكانية تجزئة فترة الاستراحة، بشرط أن تتخللها ساعات العمل، فلا يجوز منحها كلها أو بعضها بعد انتهاء العمل.[5]

والسؤال الواجب طرحه هو هل تدخل فترة الاستراحة ضمن تحديد وقت العمل الفعلي؟.

يعتبر المشرع الجزائري نصف الساعة من فترة الاستراحة فترة مأجورة، وتدخل في حساب المدة الفعلية لوقت العمل، أما النصف الآخر فهي فترة غير مأجورة ولا تدخل في حساب مدة العمل الفعلية.[6]

---

[1] المرسوم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، المحدد لساعات تنظيم العمل وتوزيعها خلال الأسبوع في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية،ج ر ع44 لسنة2009.

[2] المادة 134 من قانون العمل المصري.

[3] Eléonore Lab-Simon, Maîtriser Les Réglementations Au Cabinet Dentaire: Responsabilité Civile, Conventions, obligations De L employeur, Guide Professionnel, Wolters Kluwer France, 2008, p142.

[4] Guide pratique,duréeEt aménagement Du Temps De Travail, Op.Cit ,p147.

[5] محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي،بيرروت لبنان2010،ص340.

[6] المادة 06 من الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

بينما يذهب المشرع الفرنسي إلى اعتبار أن فترة الاستراحة لا تدخل في حساب مدة العمل الفعلي، وهي فترة غير مأجورة إلا أنه يمكن للاتفاقية الجماعية النص على غير ذلك شريطة أن يتواجد العامل أثناء فترة الاستراحة في مكان العمل وتحت تصرف رب العمل.[1]

بينما ذهب المشرع المصري إلى أن فترة الاستراحة لا تدخل في حساب ساعات العمل الفعلية،[2] لكن يجوز استثناء من هذا الأصل، احتساب فترات الراحة في الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يحددها وزير القوى العاملة والهجرة من ساعات العمل الفعلية.[3]

أولا: شروط استحقاقها.

يشترط لاستحقاق فترة الاستراحة أن يكون عمل العامل وفق نظام الدوام المستمر،[4] بمعنى العامل الذي يعمل يوميا بالساعات المتصلة ببعضها البعض، وفي هذا الإطار لا يستفيد العمال الذين يعملون في أعمال متقطعة بطبيعتها، أو الذين يعملون بالتوقيت الجزئي، وكذلك الأعمال التي يستمر فيها التشغيل دون توقف مع تناوب العمل في نظام المناوبات اليومية.

وتجدر الإشارة إلى أن فترة الاستراحة من النظام العام، ومن ثم لا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على ما يخالفها.[5]

ثانيا: الهدف من فترة الاستراحة.

من خلال المادة 06 من الأمر 03/97 نجد أن المشرع الجزائري لم يبين الهدف من فترة الاستراحة على خلاف التشريعات المقارنة التي بين معظمها الهدف منها والمتمثل في تناول الغداء وأخذ قسط من الراحة المعتبرة.[6]

والمقصود بوجبة الغداء الوجبة الكاملة التي يتناولها الشخص في الحالة العادية في الوقت المحدد لها، أما الراحة فهي إراحة الجسد المصحوبة بالنوم الخفيف إن أمكن وتعرف بالقيلولة، فلهذه الأخيرة أهمية كبيرة بعد الغداء، فهي تجنب الإنسان الغثيان والخمول، ولعل لنا في هذا عبرة من رسولنا الكريم حينما حبب وحث على القيلولة في قوله صلى الله عليه وسلم: **قيلوا فإن الشياطين لا تقيل.**[6]ويضيف المشرع اليمني هدفا ثالثا إلى جانب هذين الهدفين يتمثل في تأدية الصلاة،[7] من أجل

---

[1]Serge Tremblay, Rédaction D'Une Convention Collective: Guide d'Initiation, Révise PUQ 2005,p71.

[2]المادة 137 من قانون العمل المصري.

[3] لبيب شنب، المرجع السابق، ص266.

[4] المادة 06 من الأمر 03/97المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

[5]أحمد شوقي،شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف،مصر 2008، ص142.

[6] المادة 134 من قانون العمل المصري.

[6]رواه البخاري.

[7]المادة 71 من قانون العمل اليمني.

عدم حرمان العامل المسلم من فوات واجبه الديني والمتمثل في فريضة الصلاة، لكن بشرط أن تكون ظروف العمل عادية.

ومن جانبنا نرى أنه يمكن للاتفاقية الجماعية أن تحدد الغاية من فترة الاستراحة، كما يمكن أن تجزأ هذه الفترة على ساعات العمل اليومي بما يحقق الهدف منها، خاصة وأن العرف المهني يجعلها تستحق دفعة واحدة أثناء منتصف النهار في الجزائر، وفي بعض الأحيان استحقاقها دفعة واحدة ينقص من أهميتها.

ومن جهة أخرى تتوقف فائدة فترة الاستراحة على مدى تواجد المرافق الخاصة داخل المؤسسة، من أماكن خاصة بالإطعام وأماكن خاصة بالراحة وتأدية الصلاة.

الفرع الثاني: الراحة الأسبوعية.

لا يمكن للعامل أن يستمر في العمل طوال أيام الأسبوع بصفة متواصلة، لذا نجد أن التشريعات الاجتماعية أجازت له أن يتغيب عن العمل ليوم واحد في الأسبوع على الأقل تحت مسمى الراحة الأسبوعية.

ولم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف الراحة الأسبوعية، لأن الأمر لا يعدو أن يكون إلا تحديدا لفترة من الزمن يتوقف أثناءها العامل مؤقتا عن تنفيذ الالتزامات المهنية، كي يستعيد قوته وحماسه.[1]

وارتبطت الراحة الأسبوعية بمدة العمل الأسبوعي، ومن ثم يمكن تعريفها بأنها الراحة المستحقة للعامل بعد أيام عمل في الأسبوع.

أولا: القاعدة الإلزامية لمنح الراحة الأسبوعية

إن الراحة الأسبوعية حق يستفيد منه كافة العمال مهما كانت طبيعة عملهم، ومهما كانت مدة عقد عملهم لأهميتها الصحية والاجتماعية، لذلك أقرتها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، كما أن المشرع الجزائري سار على هذا النهج، فأقرها في عدة نصوص قانونية، حيث نصت عليها المادة 70 من القانون[2] 12/78 والمادة 20 من المرسوم 82/ 184 [3]والمادة 33 من القانون 11/90.

وتحكم الراحة الأسبوعية ثلاثة قواعد هي:

1. توزيع العمل على أيام الأسبوع

---

[1]راشد راشد، المرجع السابق، ص125.

[2]القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/06/27 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 لسنة 1978، ص 724.

[3]المرسوم 184/82 المؤرخ في 1982/05/18 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982.

تمنح الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري للعمال الذين يتم توزيع عملهم على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل.[1]

عكس المشرع المصري الذي جعل توزيع العمل يكون على ستة أيام،[2] ونفس الشيء بالنسبة للمشرع الفرنسي.[3]

ومن خلال هذا الشرط نرى أن الراحة الأسبوعية يستفيد منها العامل الذي يعمل الأسبوع بأكمله، ويكون عمله موزعا على خمسة أيام على الأقل، أي أن المشرع عندما اشترط مسألة توزيع العمل على أيام معينة حددها بالحد الأدنى وهي خمسة أيام.

ومن المعلوم أن أيام الأسبوع هي سبعة أيام، ومن ثم يكون لصاحب العمل الحق في توزيع العمل على خمسة أيام أو ستة أيام في الأسبوع.

فتوزيع العمل على خمسة أيام هو من النظام العام لا يمكن للمستخدم أن يخالفه بالنزول عن الحد الأدنى، وفي المقابل يجوز له توزيع العمل على ستة أيام.

لقد كان توزيع العمل خلال الأسبوع في الجزائر يبدأ من يوم السبت إلى غاية الأربعاء أو الخميس وهو ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 59/97.

غير أن المشرع عدل هذا التوزيع، وأصبح من يوم الأحد إلى غاية يوم الخميس، بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 244/09 والتي جاء فيها:"**يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس...**"

ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع نص على توزيع العمل على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل، من يوم الأحد إلى يوم الخميس.

ونحن نرى أن أحكام هذه المادة تخص بالدرجة الأولى قطاع المؤسسات والإدارات العامة التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر 03/06المتعلق بالوظيفة العامة.[4]

بينما مسألة توزيع العمل على أيام الأسبوع في القطاع الذي يخضع للقانون رقم 11/90 تعالج في إطار الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي.

2.مدة الراحة:

---

[1] المادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

[2] المادة 83 من قانون العمل المصري.

[3] Lionel Bélème, Salariés, Défendez Vos Droits , éd Maxima,Paris France 2010-2011, p88.

[4] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر ع 46 لسنة 2006.

إن مدة الراحة الأسبوعية لدى المشرع الجزائري هي يوم واحد في الأسبوع على الأقل، وهذا ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 11/90 والتي جاء فيها :" **حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع...**"

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري حدد مدة الراحة الأسبوعية بيوم كامل في الأسبوع على الأقل، والملاحظ أنه حددها باليوم عكس القوانين السابقة التي كانت تحددها بالساعات، بحيث لو رجعنا إلى المادة 02 من المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 1982/055/18 والمتعلق بالراحة القانونية لوجدنا أن مدة الراحة الأسبوعية هي24 ساعة.[1]

كما أنه بالرجوع إلى التشريعات المقارنة، نجد أن المشرع المصري حدد مدة الراحة الأسبوعية بالساعة وهي 24 ساعة كاملة[2]، و الشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي حددها بالساعات وهي 24 ساعة في الأسبوع،[3]والحكم نفسه بالنسبة للمشرع المغربي فهي لا تقل عن 24 ساعة، تحتسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل،[4] ونفس الشيء بالنسبة للمشرع اللبناني مع رفع حدها إلى36 ساعة متتالية في الأسبوع[5]، وكذلك الشأن بالنسبة للمشرع السعودي حددها بـــ 24 ساعة[6].

أما الاتفاقية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية فحددتها بأربع وعشرين ساعة في الأسبوع، فنصت المادة 1/02 منها على أن :" **يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها، بفترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة ما لم تنص المواد التالية على غير ذلك.**"

إن تحديد مدة الراحة الأسبوعية بالأيام أو الساعات لا يثير إشكالا، خاصة وأن المشرع الجزائري لم يبين موقفه من هذا التحديد، فتارة يحددها بالساعات وتارة أخرى يحددها بالأيام.
ومن جانبنا نرى أن تحديد مدة الراحة الأسبوعية باليوم أحسن من تحديدها بالساعات، لأن تحديدها بالساعات يثير صعوبة معرفة أية الساعة التي نبدأ منها حساب المدة.

كماإن الراحة الأسبوعية عند المشرع الجزائري غير محددة في يوم واحد فقط بل يمكن أن تتعدى ذلك لتكون يومين في الأسبوع، في حالة ما إذا وزع العمل على خمسة أيام، فالمتبقي من أيام

---

[1] المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 1982/055/18 والمتعلق بالراحة القانونية،ج ر ع 20 لسنة 1982.

[2] المادة 83 من قانون العمل المصري.

[3] Art 3132-1.

- Martine Meunier-Boffa,Droit Des Relations Sociales Au Travail,4éd,Litec,France 2005,p68.

[4] المادة 205 من مدونة الشغل المغربية.

[5] المادة 51 من قانون العمل اللبناني.

[6] المادة 2/104 من نظام العمل السعودي.

الأسبوع هو راحة أسبوعية. فالمجال الزمني لمدة الراحة الأسبوعية يكون ما بين يوم ويومين، أو في المجال المغلق بين[24سا و 48 سا].

وما يميز مدة الراحة سواء في التشريع الجزائري أو غيره من التشريعات المقارنة، سواء حددت باليوم أو بالساعة، أنها تستحق دفعة واحدة. لذا نجد أن المشرع الجزائري في المادة 33 من القانون رقم 11/90 استعمل عبارة **يوم كامل** للدلالة على استحقاقها دفعة واحدة، وهو نفس المعنى في استعمال بعض التشريعات المقارنة عبارة **24 ساعة متتالية**[1]، لتأكيد أنها تستحق دفعه واحدة، لهذا يمنع صاحب العمل من تجزئتها وتقسيمها على أيام الأسبوع.[2]

3.تخصيص يوم للراحة الأسبوعية

راعت معظم التشريعات المقارنة في تحديد يوم الراحة الأسبوعية الاعتبارات الدينية والعرفية، وهو ما أكدته المادة 3/02 من الاتفاقية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1921 والتي جاء فيها :"**تعطى هذه الراحة بقدر الإمكان في الأيام التي تكرسها لها التقاليد أو العادات السائدة في البلد أو المنطقة.**"

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن تحديد يوم للراحة الأسبوعية مر بمراحل عدة، حيث أبقى المشرع على يوم الأحد كيوم للراحة الأسبوعية غداة الاستقلال نظرا لظروف مرتبطة بتلك المرحلة.

واستمر هذا الحال إلى غاية سنة 1976 تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني بموجب الأمر رقم 77/76 المتعلق بتحديد العطلة الأسبوعية، فنصت المادة 01 منه على أنه :"**يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة**".[3]

وقد سايرت جميع القوانين اللاحقة هذا التحديد، بما فيها القانون رقم 11/90 بموجب المادة 33 منه والتي جاء فيها ما يلي :."**.. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.**"

وكان الخميس يوما ثانيا للراحة الأسبوعية بالنسبة للعمال الذين يعملون خمسة أيام على الأقل في الأسبوع.

---

[1] المادة 83 من قانون العمل المصري.

[2] مهدي بخدة،المرجع السابق ص101.

[3] المادة 01 من الأمر رقم 77/76 المتعلق بتحديد العطلة الأسبوعية، ج ر عدد 1976/66، ص1976.

غير أن المشرع الجزائري أدخل تعديلا على هذا التنظيم، فاستبدل يومي الخميس والجمعة بيومي الجمعة والسبت.[4] **فهل تخلى المشرع الجزائري عن يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية؟.**

انقسمت التشريعات العربية في تحديد يوم الراحة الأسبوعية إلى ثلاثة فئات، فمنها من اختارت يوم الجمعة كيوم عطلة أسبوعية.

فكانت الجزائر من بين الدول العربية التي تحدد يوم الجمعة كيوم عطلة أسبوعية ويوم الخميس هو يوم الثاني لها، إلى جانب كل من السعودية، ليبيا والسودان.

في المقابل تعمل دول أخرى بنظام العطلة الأسبوعية العالمية وهذا باعتمادها يوم الأحد كراحة أسبوعية مثل التشريع اللبناني.

بينما هناك تشريعات أخرى تعتمد يومي الجمعة والسبت كأيام للراحة الأسبوعية مثل المشرع الأردني، والقطري والكويتي والمصري.

وهو النظام الذي قررت الجزائر اعتماده بعد صدور المرسوم رقم 244/09 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم59/97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في القطاعات والمؤسسات والإدارات العمومية.

من خلال هذا المرسوم نجد أن المشرع لم ينص صراحة على تخليه عن يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية، حيث نص على توزيع العمل إلى أيام الأسبوع دون الإشارة إلى يوم الجمعة.

ومن جهة أخرى هذا المرسوم جاء لينظم بالدرجة الأولى القطاع الإداري، وبالرغم من ذلك نجد أن معظم الهيئات الإدارية لا تعمل يوم الجمعة مثل الجامعات، البلديات، مصالح الولاية، ومعظم الإدارات، وتجعله يوما للراحة الأسبوعية.

وفي نظرنا أن المادة 33 من القانون رقم 11/90 تبقى سارية المفعول، أي أن يوم الجمعة يبقى يوما للراحة الأسبوعية إلى جانب يوم السبت، إذ لا يمكن للمشرع أن يتخلى عنه كيوم للراحة الأسبوعية، نظرا للاعتبارات الدينية في تحديده.

وقياسا على ذلك فللديانة اليهودية يوم للراحة هو السبت، بينما يكون في الديانة المسيحية يوم الأحد، والدول الأوربية معظمها حددتها بيوم الأحد، نظرا لأن الديانة السائدة في أوروبا هي الديانة المسيحية، أي أن أوروبا راعت الجانب الديني في تحديد يوم الراحة الأسبوعية.

حيث قررت محكمة العدل الأوروبية بأن يوم الأحد هو يوم للراحة الأسبوعية لدول الاتحاد الأوربي.[1]

---

[4] المرسوم التنفيذي رقم09-244المؤرّخ في 29 رجب عام 1430الموافق 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59 - 97 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق 9 مارس سنة1997،الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في القطاعات والمؤسسات والإدارات العمومية.ج ر ع1990/44.

[1] مهدي بخدة، المرجع السابق ص103.

وهو ما كان معتمد لدى المشرع الفرنسي، حيث خصص يوم الأحد يوما للراحة الأسبوعية لكافة العمال سواء الذين يشتغلون بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

ويظهر البعد الديني ليوم الجمعة لدى المسلمين كذلك،[1] لذا نجد كثير من البلدان الإسلامية اعتمدته كيوم للراحة الأسبوعية، حتى يتفرغ العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة،وهو يوم مميز عند المسلمين لقوله صلى الله علية وسلم :"**خير يوم طلعت فيه الشمس يوم الجمعة**".[2]

إن وضع يوم الجمعة راحة أسبوعية في الجزائر أثار عدة انتقادات، مما دفع المشرع الجزائري إلى تعديل توزيع العمل على أيام الأسبوع، وجعل يوم الجمعة والسبت راحة أسبوعية بدلا من يوم الخميس والجمعة. ونظن أن عدم العلم بحقيقة يوم الجمعة يولد خلافات بين من يريد أن يحافظ عليه كيوم للراحة الأسبوعية، وبين من يريد جعله كباقي أيام العمل وجعل الراحة يوم الأحد،لذا علينا أن نفرق بين الراحة الأسبوعية التي تتبناه الدولة، والراحة الأسبوعية التي يستحقها العامل.

ومن جانب آخر نرى أن العمل يوم الجمعة غير منهي عنه من الناحية الشرعية لقوله تعالى: «**"فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ**».[3]

وإذا كان يوم الجمعة هو أفضل أيام الأسبوع، نجد أن القرآن الكريم يحث المؤمنين بمجرد أداء صلاة الجمعة أن يسعوا في الأرض لتدبير معيشتهم.

فالنهي عن العمل محصور أثناء وقت صلاة الجمعة فقط لقوله تعالى: «**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلاَةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ**».ويتحدد وقتها بوقت الزوال، وفي المقابل أجاز فقهاء المسلمين ترك صلاة الجمعة لعذر، وقالوا في هذا الصدد :**ويعذر بترك الجمعة والجماعة : مريض ومدافع أحد الأخبثين ومن بحضرة طعام محتاج إليه والخائف من ضياع ماله أو فواته أو ضرر فيه أو موت قريبه أو على نفسه من**

---

[1] خصّ الله المسلمين بهذا اليوم وجعله عيدهم الأسبوعي، وفرض فيه صلاة الجمعة. وخطبتها وأمر المسلمين بالسعي إليها جمعا لقلوبهم، وتوحيداً لكلمتهم، وتعليماً لجاهلهم، وتنبيهاً لغافلهم، ورداً لشاردهم،بعد أسبوع كامل العمل والإكتساب، كما حرّم فيه الاشتغال بأمور الدنيا،وبكل صارف عن التوجه إلى صلاة الجمعة عند الدعوة اليها.

قال النبي: «إِنَّ يوم الجمعة سَيِّدُ الأَيَّامِ وَأَعْظَمُهَا عِنْدَ اللَّهِ، وَهُوَ أعظم عند اللَّهِ مِنْ يَوْمِ الأَضْحَى؟، وَيَوْمِ الْفِطْرِ، وَفِيهِ خَمْسُخِلاَلٍ: خَلَقَ اللَّهُ فِيهِ آدَمَ، وَأَهْبَطَ اللَّهُ فِيهِ آدَمَ إلى الأرض، وَفِيهِ تَوَفَّى اللَّهُ آدَمَ، وَفِيهِ سَاعَةٌ لاَ يَسْأَلُ اللَّهُفِيهَا الْعَبْدُ شَيْئاً إِلاَّ أَعْطَاهُ إِيَّاهُ مَا لَم يَسْأَلْ حَرَاماً،وَفِيهِ تَقُومُ السَّاعَةُ، مَا مِنْ مَلَكٍ مُقَرَّبٍ، وَلاَ سَمَاءٍ، ولا أرض، وَلاَ رِيَاحٍ، وَلاَ جِبَالٍ، وَلاَ بَحْرٍ إِلاَّ وَهُنَّ يُشْفِقْنَ مِنْيَوْمِ الْجُمُعَةِ»رواه أحمد وابن ماجه.

فإذا سلمت الجمعة كانت كفارة لما سبقها خلال أيام الأسبوع، قال: «الصَّلَوَاتُ الْخَمْسُ. وَالْجُمُعَةُ إِلَى الْجُمُعَةِ. وَرَمَضَانُ إلى رمضان. مُكَفِّرَاتٌ مَا بَيْنَهُنَّ. إِذَا اجْتَنَبَ الْكَبَائِرَ. » رواهمسلم.

[2] رواه مسلم.

[3] سورة الجمعة الآية(10).

ضرر أو من سلطان أو ملازمة ولا شيء معه أو من فوات رفقة أو غلبة النعاس أو آذى مطر أو وحل.[1]

من خلال هذه الفقرة الأخيرة يتبن لنا أن هناك بعض الاستثناءات تقارب حالة العمل وقت صلاة الجمعة وهي **قوله من خاف على ماله من ضياع**، والظاهر أنه لا فرق بين المال الكثير والمال القليل.

لذا نرى أنه لا توجد إشكالية العمل يوم الجمعة، بل يعتبر واجبا شرعيا إذا وجدت الضرورة خاصة بالنسبة للأعمال المرتبطة بتزويد الناس بالمواد الضرورية لهم.

وفي المقابل نجد هناك بعض التشريعات المقارنة التي لم توحد يوم للراحة الأسبوعية، فالمشرع المغربي مثلا لم يخصص يوما معينا للراحة الأسبوعية، وإنما حددها بين أيام الجمعة أوالسبت أوالأحد أو يوم السوق الأسبوعي، وتمنح في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.[2]وهذا ما سار عليه المشرع التونسي أيضا، حيث لم يحدد يوما خاصا للراحة الأسبوعية،فتحدد بين أيام الجمعة والسبت والأحد في النشاط غير الفلاحي[3]وإذا كان النشاط فلاحيا يمكن أن تحدد بيوم السوق الأسبوعيبالإضافة إلى أيامالجمعة والسبت والأحد.[4]

من جهة أخرى يرى جانب من الفقه الفرنسي[5] أنه عدا الأحكام القانونية من المستحيل تغيير الراحة الأسبوعية بيوم الأحد حتى ولو كان هناك أسباب مشروعة، مثل تاجر يهودي يقيم بفرنسا ويغلق محله بيوم السبت لاعتباره عيد يخص الطائفة اليهودية.

يظهر مما سبق أن الراحة الأسبوعية في الجزائر موحدة لكافة العمال في ظروف العمل العادية، دون التفرقة بين عامل يتقاضى أجره شهريا وآخر يتقاضاه يوميا أو أسبوعيا أو بالقطعة، فالكل لهم يوم راحة أسبوعية موحدة.

-هل يجوز تجميع الراحة الأسبوعية؟.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى مسألة تجميع الراحة الأسبوعية في القانون رقم 11/90، لكن بالرجوع إلى التشريعات الأخرى نجد أنها تطرقت إلى هذه المسألة، حيث أجازت ذلك وفق الشروط التالية:

---

[1]محمد بن صالح العثيمين،الشرح الممتع على زاد المستنقع،المجلد الثاني،مركز فجر للطباعة، دار الأثر القاهرة مصر،ص206.

[2]Abdellah Boudahrain,Op.Cit,P576.

[3]المادة 95من مجلة الشغل التونسية.

[4]المادة106 من مجلة الشغل التونسية.

[5]Revue de social Pratique, SansAuteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, N 224/10 Wolters Kluwer France 1995,p10.

❖ أن يكون العمل في مناطق بعيدة عن العمران أو تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها بضرورة استمرار العمل.

❖ أن يكون هناك حد معين لتجميع الراحة الأسبوعية، حيث حدده المشرع المصري بمدة لا تزيد عن ثمانية أسابيع،[1]أي أن العامل يتحصل بعد ثمانية أسابيع عمل متتالية ثمانية أيام راحة.

بينما المشرع الأردني حدد مدة التجميع بما لا تزيد عن شهر، ويتحصل العامل بعد شهر عمل متتالي أربعة أيام راحة أسبوعية.[2]

❖ لا بد أن يتم هذا الإجراء باتفاق بين العامل وصاحب العمل وأن يكونمكتوبا درء للنزاعات التي قد تثور بين الطرفين حول هذه المسالة.

❖ تحدد الراحة الأسبوعية المجتمعة عن طريق النظام الداخلي أو عن طريق قرارات المستخدم في المنشأة التي لا يوجد بها النظام الداخلي.

❖ يبدأ حساب الراحة الأسبوعية المجمعة من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات، وتنتهي ساعة العودة إليه.[3]

لكن في نظرنا فإن مسألة التجميع تتعارض مع الهدف الذي أقرت من أجله الراحة الأسبوعية وهي الراحة بعد أسبوع من العمل.

وقد سبق أن أشرنا أن منح يوم للراحة الأسبوعية يعتبر من النظام العام في ظروف العمل العادية، والتمتع بها مجتمعة هي ليست استثناء عن مبدأ منح الراحة الأسبوعية، بل هي حالة خاصة للعمال الذين يعملون في ظروف غير عادية، فيمكن أن يوزع العمل للعامل ذيالظروف الخاصة على ستة أيام، ويعمل الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، ويستفيد من يوم واحد راحة أسبوعية بدلا من يومين، أما اليوم الثاني للراحة الأسبوعية يتم تجميعه ويستفيد منه بعد كل شهر أو شهرين.[4]

إضافة للقواعد الثلاث التي تقوم عليها الراحة الأسبوعية، فإن المشرع المصري أضاف قاعدة رابعة وهي إغلاق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية، حيث نصت المادة 136 من قانون العمل المصري على أنه:**"يجب إغلاق المنشآت يوما كاملا في الأسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثني بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم هذه المادة بقرار منه."**

---

[1]المادة48 من قانون العمل المصري.

[2]المادة 60 من قانون العمل الأردني.

[3]محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل،دار النهضة العربية، الطبعة الأولى،القاهرة مصر2012، ص130.

[4]محمد حسين منصور،المرجع السابق،ص346.

ولقد أوجب المشرع السوري في قانون العمل غلق المحلات التجارية يوما كاملا في الأسبوع،بالنسبة للمحلات التي تقع في المدن والمحافظات.[1]

وذهب الفقه الفرنسي إلى أن يوم الراحة الأسبوعية هو نفسه يوم إغلاق المؤسسة، وهو يسري على جميع العمال ما عدا الذين استثناهم القانون.[2]

أما المشرع الجزائري فلم يلزم صاحب العمل بغلق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية، وبالتالي يمكن فتح المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية.

والهدف من وراء عدم إلزام صاحب العمل بغلق مؤسسته يوم الراحة الأسبوعية هو ترك الحرية لصاحب العمل في تنظيم نشاطه داخل مؤسسته، فيمكن له أن يشغل عماله بنظام الأفواج المتعاقبة.

البند الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية

بالرغم من أن المشرع الجزائري نص في القانون رقم 11/90 على إلزامية منح الراحة الأسبوعية، إلا أن هذا المبدأ تتخلله بعض الاستثناءات، بحيث يمكن أن يعمل العامل أثناء الراحة الأسبوعية، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين38 و39 من القانون رقم 11/90.

لذا ارتأينا الحديث في هذا الفرع عن الأسباب التي من أجلها يمكن للعامل العمل أثناء الراحة الأسبوعية، والحقوق المستحقة له.

أولا: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية

بالرجوع إلى المادة 37 والمادة38 من القانون رقم 11/90، نجد أن المشرع حدد الأسباب التي من أجلها تؤجل الراحة الأسبوعية، والتي تتمثل في:

1- للضرورة الاقتصادية أو لتنظيم الإنتاج:

تؤجل الراحة الأسبوعية إذا وجدت ضرورة اقتصادية تجبر المؤسسة على العمل أثناء الراحة الأسبوعية، فالضرورة الاقتصادية لا يمكن حصرها لأنها خاضعة لعوامل اقتصادية متعددة، سواء العوامل الداخلية الخاصة بالمؤسسة أو العوامل الخارجية. وهو ما عبر عنه بعض الفقهاء إلزامية استمرارية النشاط الاقتصادي.[3]

أما ضرورة تنظيم الإنتاج فهي تخضع لعوامل كثيرة نظرا لوجود علاقة بين المؤسسة والسوق بمفهومها الواسع كمصدر لمدخولاتها أو كمنفذ لمخرجاتها، وهناك العديد من العوامل والأطراف المتداخلة في السوق في إطار علاقات معقدة، وبدون التطرق إلى كيفية حركة السوق

---

[1] فاروق باشا،المرجع السابق،ص 299.

[2] Miné Daniel Marchand ,Op.Cit, p394.

[3] Francis Lefebvre, Temps de Travail et Pouvoir d'achat , éd Francis, Lefebvre 2008,p25.

وعلاقته بالمؤسسة وما يتعلق بكل ما يعنيه السوق.[1]وفي أغلب الأحيان يحكم هذه العلاقة قانون العرض والطلب، وقد تختل الموازنة في حالة زيادة الطلب على العرض، ففي هذه الحالة تستدعي ضرورة تنظيم الإنتاج العمل أثناء فترة الراحة الأسبوعية. وأجاز المشرع الفرنسي أن يشتغل العامل يوم الراحة الأسبوعية في حالة العمل المستمر.[2]

تعتبر مصالح المواطنين من أهم الأمور التي تسهر السلطات المعنية على تلبيتها، ومن هذا المنطلق نرى إن الراحة الأسبوعية لبعض المؤسسات العامة أو الخاصة قد تنجر عنها بعض المشاكل تمس الجمهور فيما يخص التموينات الضرورية.

وفي هذا الصدد راعى المشرع هذه القضية وأجاز أن تؤجل الراحة الأسبوعية إما عن طريق الهيئة المستخدمة أو بقرار من الوالي.

2.عن طريق الهيئة المستخدمة.

إضافة إلى طبيعة النشاط الذي من أجله تؤجل المؤسسة الراحة الأسبوعية إلى يوم أخر، فهناك حالة أخرى ذكرها المشرع الجزائري عندما يتعارض يوم العطلة الأسبوعية مع مصالح المجتمع ، إذ تستدعيالضرورة العمل يوم الراحة الأسبوعية لتلبية حاجات الناس وهذه الحالة العادية.

أي هناك بعض المؤسسات تعمل في الحالة العادية لتزويد كل يوم المواطنين بالضروريات مثل: حاجة المجتمع للحليب، فهو يتم كل يوم بما فيها يوم الجمعة وفي الحالات الاستثنائية مثل الأعياد والمناسبات،فهناك بعض المؤسسات تعمل على تلبية الطلب المتزايد.

ونجد أن المشرع الفرنسي نص صراحة على أن بعض المؤسسات لا يمكن لها أن تغلق يوم الراحة الأسبوعية نظرا لطبيعة نشاطها مثل مؤسسة السكك الحديدية والنقل بصفة عامة[3]، أو المؤسسات التي تعمل فيها العائلة الواحدة.[4]

3.عن طريق الوالي:

إن الراحة الأسبوعية بقدر ما هي حق لها أهمية بالغة للعامل، كذلك قد تعود سلبا على الحياة الاجتماعية، وهذا ليس بسبب الراحة الأسبوعية بحد ذاتها وإنما للآثار التي قد ينجم عنها التوقف عن العمل.

وعلى هذا الأساس أعطى القانون الحق للوالي أن يقوم بتنظيم هذه الراحة لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين

---

[1]ناصر دادي عدون،اقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى،دار المحمدية الحامة، الجزائر1998،ص97.

[2]Art,L,221-5-1 Code Du Travail Fr.

[3]Art L.221-9 Code Du Travail Fr.

[4]Revue De social Pratique, Sans Auteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, Op.Cit, p12.

المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها ، والغرض من ذلك حماية استقرار الخدمات للمجتمع.[1]

إن هذه القرارات في أغلب الأحيان يصدرها الوالي في المناسبات والأعياد وأيام الراحة الأسبوعية، لكن ماهي المجالات التي تشملها هذه القرارات؟.

إن المشرع في المادة 38 من قانون 11/90 اكتفى بذكر مؤسسات التجارة بالتجزئة أو بعض الهياكل.

الملاحظ من خلال صياغة هذه المادة نجد أن المعني بهذا القرار لا ينحصر في مؤسسات التجارة بالتجزئة وإنما كل من كان توقفه عن العمل يسبب ضررا للحاجيات الأساسية للمواطنين فهو معني بهذا القرار، سواء المؤسسات التجارية بالتجزئة أو المؤسسات التجارية بالجملة أو المؤسسات التحويلية أو مؤسسات النقل.

إن الوالي يتدخل بواسطة السلطة المحلية في تحديد أيام الراحة بالنسبة للعمال(بعضهم أو جميعهم) في بعض الهيئات والمؤسسات الاقتصادية.

ويراعي في ذلك عدة جوانب منها أهمية المنتج بالنسبة للمواطنين، فيتدخل بواسطة هياكله التنظيمية ويتم تحديد جدول يشمل تنظيم أيام الراحة خلال جلسة عمل لأية مؤسسة.

وأجاز المشرع الفرنسي لرئيس البلدية أن يصدر استثناءات مشتركة للمؤسسات بالعمل يوم الراحة الأسبوعية في حدود خمس مرات في السنة.[1]

ومن جهة أخرى هناك بعض الاستثناءات لا تحتاج لرخصة في التشريع الفرنسي مثل العمل في المناطق السياحية،حيث يمكن لصاحب العمل تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية في المناطق السياحية دون الحصول على رخصة من مفتش العمل، أو في حالة تعلق العمل باستهلاك المواطن،

وسماها المشرع الفرنسي بالاستثناءات الآلية، وهذا ما نصت عليه المادة 3132-25 من قانون العمل الفرنسي.[2]

---

[1] المادة 38 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

[1] ArtL221-19. Code Du Travail Fr.

[2] Article L3132-25Modifié parLoin°2010-1563 du 16 décembre 2010 - art. 17:

Sans préjudice des dispositions del'articleL. 3132-20 **,les établissements de vente au détail situés dans les communesd'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluenceexceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner lerepos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.**

La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa del'articleL. 3132-26**] Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionneln° 2009-588 DC du 6 août 2009], après avis du comité départemental du tourisme ,des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines**

ثانيا: حقوق العامل الذي عمل يوم الراحة الأسبوعية

من أهم الحقوق التي يستحقها العمال الذين يعملون أثناء الراحة الأسبوعية، هو أن العمل الذي يقومون به يدخل ضمن أداء الساعات الإضافية، وكان يمكن للمشرع الاكتفاء بهذا الحق، وبالرغم من ذلك أضاف لهم حقا آخر يتمثل في الراحة التعويضية.

1. التعويض على أساس الساعات الإضافية:

رأينا فيما سبق على امكانية العمل أثناء الراحة الأسبوعية، ففي هذه الحالة يجب تكييف العمل الزائد ضمن الساعات الإضافية.

والحجم الذي يمكن للعامل أن يعمله في هذه الحالة لا يتجاوز 20 بالمائة من مدة العمل الأسبوعية القانونية، أيلا يتجاوز ثمان ساعات من المدة الأسبوعية.

والسؤال الذي يطرح في هذه الحالة هو **هل يمكن تجاوز هذا الحجم؟.**

لكي نجيب على هذا التساؤل لا بد من معرفة الحجم العادي المرخص به قانونا، والحجم الخاضع للتصريح والموافقة.

- الحجم العادي المرخص به قانونا:

هو عدد من الساعات الإضافية التي يجوز لصاحب العمل استعمالها في الحالة العادية. وهي لا تزيد عن ثماني ساعات في الأسبوع دون ترخيص من مفتش العمل ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين.[1]

- الحجم الخاضع للتصريح والموافقة:

يجوز تجاوزعدد الساعات الإضافية ثماني (08) ساعات من المدة الأسبوعيةــــــــــ مع مراعاة القواعد المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعيةــــــــــبشرط استشارة ممثلي العمال ومفتش العمل في الوقت نفسه.[2]

- مقدار التعويض:

إن العامل الذي يعمل ساعات إضافية يستحق تعويضا مناسبا عن ذلك، غير أنه اختلف فيه فقهيا من حيث مقداره، فذهب فريق من الفقهاء إلى أن العامل الذي يعمل يوم راحته يستحق أجره الأصلي عن ذلك اليوم، مضافا إليه أجرا إضافيا مضاعفا.[1]

---

[1]المادة 32 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

[2]نفس المرجع.

بينما ذهب فريق آخر إلى أن النسب فقط هي التي تتضاعف، ففي حالة تشغيل العامل يوم الراحةيصبح الأجر مضاعفا بنسبة50% من الأجر العادي، ويضاعف100 % من الأجر العادي في حالة تشغيله ليلا.[2]

واتجه رأي ثالث إلى أن كل ما يحصل عليه العامل هو ضعف الأجر الأصلي، أي يحصل فضلا عن الأجر العادي أجرا إضافيا يساويه.[3]

ويلاحظ هنا أنه قد ثار الجدل أمام القضاء الكويتي فيما يتعلق بحساب الأجر مقابل العمل يوم الراحة الأسبوعية، واستقر على أن يعطى العامل مقابل الساعات التي عملها، مضافا إليها50%.[4]

بينما اعتبر المشرع الجزائري التعويض المحدد قانونا لا يقل عن50 %من الأجر العادي للساعة.ويمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على أكثر من ذلك، أما إذا نصت أقل من ذلك، تعتبر في هذه الحالة مخالفة للقانون.[5]

وإذا كان صاحب العمل يمنح عماله راحة أسبوعية يومين في الأسبوع، فان الأجر الإضافي المستحق للعامل إما أن يكون ليوم أو ليومين.

أماالهدف من استحقاق العامل للأجر المضاعف يكمن في عدم التزامه أصلا بالعمل أثناء الراحة الأسبوعية. وقد يحسب الأجر بالزمن، أي على أساس وحدة زمنية كالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، دون النظر إلى قدر العمل أو كمية الإنتاج التي يحصلها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنيةأو يحسب على أساس الطريقة، وهي تقوم على الجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالقطعة فيقدر الأجر على أساس زمني، ولكن مع مراعاة قدر الإنتاج في نفس اليوم، بحيث يزيد الأجر بزيادة كمية الإنتاج أو ينقص بنقصانها.

2. استحقاق راحة تعويضية

اهتم المشرع الجزائري بالعامل الذي يعمل أثناء الراحة الأسبوعية، بحيث رتب له حكما ذا ميزة كبيرة والمتمثل في منحه يوما للراحة بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال الراحة الاسبوعية و يطلق عليه بالراحة التعويضية. وهذا الإجراء إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع، ولا يمكن أن يخيرالعامل بين التعويض المادي و الراحة التعويضية، حتى ولو كيف له المستخدم عمله على أساس أنه يندرج ضمن الساعات الإضافية ويستحق عليه تعويضا، فلا بد

---

[1]اسماعيل غانم شرح قانون العمل دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1976 ،ص 374.

[2]علي عوض حسن، المرجع السابق، ص561.

[3]علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة القاهرة، القاهرة مصر 1983، ص236.

[4]عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في شرح قانون العمل الكويتي، كلية الحقوق ،كويت1978،ص179.

[5]المادة 32 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .

عليه أن يمنح له راحة تعويضية مماثلة. ويرى الفقه الفرنسي أن منح الراحة التعويضية للعامل في هذه الحالة أمرا ملزما يقع على عاتق المستخدم. [1]

المطلب الثاني: أيام الأعياد.

العيد اسم مشتق من شيء عاد في وقت معلوم، وقيل: إنّه سمّي عيداً لأنّه يعود كلّ سنة بفرح مجدّد.

شرعت الدول أعيادا رسمية، تتزامن معها أحداث هامة متنوعة، سواء تعلق بانتصار أو بناء أو حدث ديني أو عالمي.

وهذه الأيام تتفاوت التشريعات في تعدادها و تحديد طبيعتها، لكنها تتفق في أنها أيام للراحة القانونية.

ولقد سار المشرع الجزائري على هذا النهج، حيث شرع بموجب القانون رقم 278/63 المعدل بالأمر رقم 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية[2]، أعيادا يستفيد فيها العامل من راحة قانونية بمناسبتها، غير أنه لم يتعرض لتعريف العيد بل اكتفى بتعداد أيامه.

بينما عرفه بعض الفقهاء بأنه يوم للراحة يتوقف فيه العامل عن العمل في الحالة العادية بسبب موافقة ذلك اليوم للتاريخ المعتبر قانونا ومن كل سنة بأنه عيد.[3]

ويمكن أن نعرفه كذلك بأنه هو ذلك اليوم الذي يصادف تاريخا يتبناه المشرع كعيد رسمي، يستفيد على أساسه العامل من راحة قانونية.

ويتميز يوم العيد عن باقي الراحة القانونية بأنه غير مرتبط بمدة العمل، أي أن استحقاقه لا يدخل فيه معيار وقت العمل، عكس العطلة السنوية مثلا، فشرط استحقاق مدتها هو العمل الفعلي المؤدى من قبل العامل.

وتدخل أيام الأعياد إلى جانب الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية ضمن الغياب القانوني، على أساس أن المشرع هو الذي يقرها للعامل بموجب النصوص القانونية.

الفرع الأول: التحديد القانوني ليوم العيد.

إن المتتبع للقانون رقم 278/63 المعدل بالأمر رقم 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، يرى أن المشرع راعى في تحديد أيام الأعياد الرسمية ثلاثة جوانب وهي: الجانب الوطني والدولي والديني.

---

[1] Francis Lefebvre, Op. Cit, p78

[2] القانون رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية،ج،ر،ع53 لسنة1963،والمعدل بالقانون رقم 06/05 المؤرخ في 2005//04/26 ج،ر،ع 30 لسنة 2005.

[3] مهدي بخدة، المرجع السابق،ص137.

البند الأول:الأعياد الوطنية والدولية.

نتناول في هذا البند نوعين من الأعياد الرسمية تبناها المشرع الجزائري في القانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 وهي الأعياد الوطنية والدولية.

أولا.الأعياد الوطنية:

إن التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة، لمصادفته أحداثا هامة، مما جعلها من ذاكرة الشعب. ومن بين هذه الأيام الهامة، أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الوطنية الرسمية، وهو ما أكده القانون رقم 63/ 278 المعدل بالقانون رقم 06/05.

هذه الأيام يحتفل بها الشعب عامة والعمال بصفة خاصة، وتعتبر ضمن الراحة القانونية، وتعرف بالأعياد الوطنية.

غير أنه توجد أيام صادفت أحداثا هامة من تاريخ الجزائر لكنها لا ترتقي إلى مستوى الأعياد الوطنية، وهي الأيام التي نص عليها المشرع الجزائري في المرسوم التشريعي رقم 11/93 المتعلق باعتماد أيام وطنية مرتبطة بثورة التحرير الوطني، حيث ميز عددا من الأيام وصنفها على أنها أيام وطنية مرتبطة بثورة التحرير الوطني، وهذه الأيام هي:[1]

- 19 مارس يوما للنصر.
- 19 ماي يوما للطالب.
- 20 أوت يوما للمجاهد.
- 17 أكتوبر يوما للهجرة.
- 11 ديسمبر يوما لمظاهرات الشعب.

أجاز المشرع الاحتفال بهذه الأيام التي سبق ذكرها،[2]على أنها أيام متميزة صادفت أحداثا مهمة من ذاكرة تاريخ الثورة التحريرية غير أنها لا ترقى إلى الأعياد الرسمية، ولا يحق للعامل التوقف عن العمل بمناسبتها، فالعيد الوطني هو ما نص عليه المشرع في القانون رقم 278/63 المعدل بالقانون رقم 06/05.

ففي ظل هذا القانون قبل تعديله، كان عدد الأعياد الوطنية ثلاثة هي: عيد الثورة، وعيد الاستقلال، وعيد19 جوان 1965. وبعد تعديله بموجب القانون رقم 06/05 أصبح عددها اثنين، عيد الثورة وعيد الاستقلال.

---

[1]المواد 2.3.4.5.6 من المرسوم التشريعي رقم 11/93 المؤرخ في 22 يونيو 1993 المتعلق باعتماد أيام وطنية مرتبطة بثورة التحرير الوطني.ج.ر.ع.42 لسنة 1993.

[2]المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 11/93 المؤرخ في 22 يونيو 1993 المتعلق باعتماد أيام وطنية مرتبطة بثورة التحرير الوطني.

لقد أسقط القانون رقم 06/05 المعدل للقانون رقم 278/63 صفة "العيد الوطني" عن تاريخ **19 جوان**، الذي ظل طوال عقود عطلة رسمية مدفوعة الأجر.

1- عيد الثورة :

يصادف هذا اليوم أول نوفمبر من عام 1954 تاريخ اندلاع الثورة التحرير الجزائرية، التي تعتبر من أعظم الثورات في القرن العشرين.

لقد قامت هذه الثورة من أجل تحرير الجزائر من المستعمر الفرنسي، الذي بقي أكثر من قرن ونصف القرن في الجزائر. فبعد عدة محاولات قام بها الشعب الجزائري من أجل إخراج الاستعمار الفرنسي من الجزائر، بداية من المقاومات الشعبية، مرورا بالمقاومة السياسية إلى أن استقر الأمر في 23 مارس 1954 على تأسيس اللجنة الثورية للوحدة والعمل بمبادرة من قدماء المنظمة السرية وبعض أعضاء اللجنة المركزية لحزب انتصار الحريات الديمقراطية، فعينوا لجنة مكونة من22 عضوا حضرت للكفاح المسلح، وانبثقت منها لجنة قيادية تضم ستة زعماء، حددوا يوم أول نوفمبر 1954 موعدا لانطلاق الثورة التحريرية. وبعد مضي سبع سنوات من أول نوفمبر نالت الجزائر استقلالها.

فكان لزاما على المشرع أن يجعل من هذا اليوم عيدا وطنيا، نتذكر فيه أمجادنا وأبطالنا الذين أسهموا بدمائهم الزكية في جلب الاستقلال لهذا البلد، فضحت الجزائر بأكثر من مليون ونصف المليون من الشهداء. وهذا كله كي نعرف مغزى عيد الثورة، لأن العامل لا يقتصر حقه في احتفال بعيد الثورة عن طريق الاستفادة من الراحة القانونية الذي أقرها المشرع في هذا اليوم، وإنما لا بد عليه معرفة معنى هذا اليوم الذي يحتفل لأجله.

2-عيد الاستقلال:

يصادف هذا اليوم 05 جويلية 1962 تاريخ استقلال الجزائر من الاستعمار الفرنسي، بعد الكفاح المسلح لمدة سبع سنوات استطاعت الجزائر أن تجبر أعظم قوة استعمارية آنذاك على التفاوض، إلى أن استقرت المفاوضات (إيفيان) بصفة رسمية على توقيع اتفاقية وقف إطلاق النار مساء 18 مارس 1962، ودخل وقت القتال يوم 19 مارس 1962 على الساعة الثانية عشرة ظهرا.

وفي يوم 01 جويلية 1962 تقدم الشعب الجزائري إلى صناديق الاقتراع وصوت لصالح الاستقلال، ومن ثم تحدد يوم 05 جويلية موعدا رسميا لإعلان الاستقلال بعد مضي 132 سنة، استعادت الجزائر سيادتها.

إن الأعياد الوطنية في الجزائر عيدان، عكس المشرع المصري الذي جعل عدد الأعياد الوطنية أربعة وهي[1]:

- يوم الثامن عشر من يونيو(عيد الجلاء).
- يوم الثالث والعشرين من يوليو(عيد الثورة).
- يوم السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة).
- يوم الرابع والعشرين من أكتوبر(عيد مدينة السويس والمقاومة الشعبية).

إن ما يميز الأعياد الوطنية أنها غير مستقرة نظرا لتعلقها بالأحداث التي تطرأ على البلاد سواء الداخلية أو الخارجية.

فلا بد من توافر شروط في الحدث كي يكون عيدا رسميا تتبناه الدولة، إذ يشترط فيه أن يحدث تغييرا كليا في مسار الدولة، إلى جانب أن يستقر عليه رأيعامة الشعب، لأن العيد الوطني هو جزء من الهوية الوطنية.

ثانيا. الأعياد الدولية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها أنفا، هناك أيام تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية، يستحق فيها العامل راحة قانونية، وهذه الأعياد تأخذ أبعادا ذات طابع دولي.
هذا النوع من الأعياد يشترك فيه معظم شعوب العالم في الاحتفال بها، ومتتبعها يرى أنها متعددة، فهناك عيد المرأة و عيد الشجرة ، وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة إلخ... .
ولكن معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط من هذه الأعياد وهما: عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية، وهذا ما سار عليه المشرع الجزائري.[1]

1- عيد العمال:

يصادف عيد العمال اليوم الأول من شهر ماي من كل سنة، وهو عيد في معظم التشريعات العالمية. ويعود أصل هذا العيد إلى الإضراب الكبير في مدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1886.

ففي عام 1877 بدأ أول إضراب على المستوى الوطني في تاريخ أمريكا ، حيث نظم العمال مظاهرات كبيرة واندفعوا إلى الشوارع مطالبين بتحسين ظروف العمل، وتقصير دوام العمل إلى ثماني ساعات يوميا، وازداد عدد المظاهرين والمضربين بسرعة، فاضطرت الحكومة الأمريكية إلى التراجع عن مواقفها شيئا فشيئا.

---

[1]محمد أنور حامد علي، المرجع السابق،ص106.

[1]القانون رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية،ج،ر،ع53 لسنة1963،والمعدل بالقانون رقم 06/05 المؤرخ في 2005//04/26 ج،ر،ع 30 لسنة 2005.

وفي أكتوبر عام 1884 اجتمعت ثماني نقابات كندية وأمريكية في شيكاغو الأمريكية وقررت الدخول في إضراب شامل. استمر النضال العمالي إلى غاية 1890 حيث بادر العمال في أمريكا وأوروبا إلى الاحتفال بالانجازات التي قاموا بها، وهكذا ولد عيد العمال الدولي.

أما في الجزائر يحتفل العمال بهذا اليوم تأسيا بإخوانهم العمال في العالم بأسره، خاصة وأن طبقة العمال في الجزائر عانت كثيرا في الفترة الاستعمارية، فعومل العامل الجزائري بأسوأ معاملة آنذاك، أما بعد الاستقلال فساهم العامل الجزائري مساهمة ايجابية في بناء دولته الى يومنا هذا.

2- عيد بداية السنة الميلادية:

السنة الميلادية هي التقويم المستعمل مدنيا في أكثر دول العالم، وتسمى بهذا الاسم لأن عَدّ السنين فيه تبدأ من تاريخ ميلاد المسيح.فيصادف هذا العيد أول جانفي من كل سنة ميلادية جديدة، وهذا العيد الدولي يحتفل به جميع شعوب العالم، حيث يطغى عليه الجانب الديني في المجتمعات الغربية(المسحية خاصة)، على أساس أن سيدنا عيسى عليه السلام ولد فيه.

لكن نحن المسلمين نحتفل به على أساس أن شعوب العالم تعارفت على الاحتفال برأس السنة الجديدة من باب العرف الدولي، وليس من باب الاعتقادات الدينية لأنها تختلف مع عقيدتنا الإسلامية.

وخير دليل على ذلك، أن الاحتفال ببداية السنة ليس مقتصرا على السنة الميلادية فقط في المجتمع الجزائري، بل هناك احتفال بالسنة الهجرية، وكذلك بعض الشعوب تحتفل عرفيا بالسنة التي تخصها، مثل احتفال الجمهورية الإيرانية بالسنة الفارسية.

البند الثاني:الأعياد الدينية.

إن المتتبع للقانون رقم 278/63 المعدل بالقانون رقم 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد، يجد أن المشرع أجاز للعامل التوقف عن العمل في حالة مصادفته ليوم عيد ديني،ولم يقتصر هذا الحق للعامل المسلم بل أجاز للعامل غير المسلم الاستفادة من التوقف عن العمل للتمتع بعيده الديني.

أولا.الأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين.

كقاعدة عامة نقول أن أعياد المسلمين هي أعياد مقدسة تجمعبين العبادة (صلاة وذكر وصدقة ونسك وتهليل وتسبيح وتكبير) وبين العادة (ما فيه من توسع في الطعام والشراب والملبس والزينة والمرح والسرور وسائر الأعمال المستحبة)وتتمثل في عيد الفطر وعيد الأضحى.

ومن خلال تتبعنا للقانون رقم 278/63 المعدل بالقانون رقم 06/05المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية،نجد أن المشرع تبنى زيادة على عيد الفطر والأضحى ثلاثة مناسبات دينية كأعياد دينية خاصة بالمسلمين، يتوقف العامل فيها عن العمل، مهما كانت طبيعة دينه، وسواء كان جزائريا أو أجنبيا.

وتتميز هذه الأعياد بالثبات مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير حسب النظام السياسي، بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى، وتتوافق هذه الأعياد مع الأشهر القمرية، وتتمثل هذه الأيام في عيد الفطر وعيد الأضحى وعيد المولد النبوي وعاشوراء وأول محرم.

- عيد الفطر وعيد الأضحى.

عيد الفطر هو أولأعياد المسلمين، ويصادف أول يوم من أيام شهر شوال. و يأتي بعد صيام شهر رمضان، و هو أول يوم يفطر فيه المسلمين بعد صيام شهر رمضان كله، ولذلك سمي بعيد الفطر.

أما عيد الأضحى فهو أحد أهم مناسبتين عند المسلمين، ويوافق العاشر من ذي الحجة من كل عام.

يتميز هذان العيدان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كونهما مرتبطين بعبادة معينة، فعيد الفطر ارتبط بانتهاء صيام رمضان، أما عيد الأضحى ارتبط بموسم الحج، ويأتي عقب عرفة والذي يسمى بيوم الحج الأكبر.

ويتميزان كذلك كونهما متفق على شرعية الاحتفال بهما[1]، ويمكن أن نوجز بعض الخصائص لهما:

❖ أن عيد الفطر وعيد الأضحى يحملان معنى التميز الذي أراده الله للمسلم في عدد من تشريعاته، وتأكيدا للمعنى الديني الذي يرتبط بهما، فقد شرع الإسلام الصلاة في هذين العيدين تسمى بصلاة العيد، ومن ثم نرى أن هناك أمورا تعبدية في هذين اليومين تستدعي العامل التوقف عن العمل للتفرغ لها.

❖ هناك معاني إنسانية ذات أبعاد سامية في السلوك الإنساني في هذين العيدين، حيث أن الله شرع في عيد الفطر إخراج صدقة محددة وتسمى بزكاة عيد الفطر، توزع على الفقراء في هذا اليوم لتكون عونا لهم، وليشاركوا بقية أفراد المجتمع في الإحساس بمعنى العيد،[2]وشرع في عيد الأضحى ذبح الأضاحي التي تعتبر سنة سيدنا إبراهيم عليه السلام، والعبرة ليست في الأضحية وإنما في الألفة والمودة والمحبة التي يجتمع عليها أفراد العائلة. فكثيرا من الميزات تجعل من هذين

---

[1]وهو عندما هاجر رسول الله صلى عليه وسلم إلى المدينة المنورة وجد الأنصار يحتفلون بيومين، فلما سألهم عنها قالوا :"**إن أبائهم كانوا يحتفلون بهما في الجاهلية، فقال:إن الله قد أبد لكم بهما خيرا منهما: يوم الفطر، ويوم الأضحى.**"

[2]وهذا مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم"**أغنوهم عن السؤال في ذلك اليوم**".

العيدين أيام للراحة، لتضمنهما عدة وقفات يتوقف عندها المسلم، فلا يمكن أن يعمل في الحالة العادية، حتى يتفرغ للأمور التي شرعت فيهما.

-المولد النبوي الشريف، عاشوراء، أول محرم.

إن ما يميز هذه الأعياد الدينية الثلاث، مقارنة بعيد الفطر والأضحى، أنها محل خلاف بين فقهاء الشريعة الإسلامية في جعلها أعياد يحتفل بها، وهذا نظرا لعدم وجود نص تشريعي يبيح ذلك.

فمنهم من رأى أن هذه الأيام لا ترقى إلى درجة عيد، بل تعتبر مناسبة، وتوجد بعض التشريعات العربية تحصر الأعياد الدينية في عيد الفطر وعيد الأضحى، فنجد مثلا المشرع السعودي حصر الأعياد الدينية في عيد الأضحى وعيد الفطر، حيث نصت المادة 02 من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/90 على ما يلي : **عيدا الدولة هما عيد الفطر والأضحى**[1]. لكن المشرع الجزائري لم يخض في هذه المعاني، وأعطى وصف العيد للمولد النبوي وعاشوراء وأول محرم.

- المولد النبوي الشريف:

يمثل هذا العيد مولد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم، حيث ولد عليه الصلاة والسلام. في فجر يوم الاثنين لاثنتي عشرة ليلة مضت من شهر ربيع الأول 20 أغسطس سنة 570م.[2]

إن الاحتفال بذكرى مولد سيد الكونين وخاتم الأنبياء والمرسلين نبي الرحمة وغوث الأمة سيدنا ومولانا محمد صلى الله عليه وسلم واله وسلم من أفضل الأعمال وأعظم القربات، التي فيها تعظيم لشعائر الله تعالى، كما جاء في الذكر الحكيم "**ومن يعظم شعائر الله فإنها من تقوى القلوب.**"[3]

وقد درج سلفنا الصالح مند القرن الرابع والخامس على الاحتفال بمولد الرسول الأعظم صلوات الله عليه وسلامه بإحياء ليلة المولد بشني أنواع القربات من إطعام الطعام وتلاوة القرآن والأذكار وإنشاد الأشعار والمدائح في رسول الله عليه الصلاة والسلام. وهذا ما ذهب إليه واحد من المؤرخين مثل الحافظ ابن الجوزي وابن كثير، والحافظ ابن دحية الأندلسي، والحافظ ابن حجر، وخاتمة الحفاظ جلال الدين السيوطي رحمهم الله تعالى، وألف في استحباب الاحتفال بذكرى المولد النبوي الشريف جماعة من العلماء والفقهاء بينوا بالأدلة الصحيحة استحباب هذا العمل، بحيث لا يبقى لمن له عقل وفهم وفكر سليم إنكار ما سلكه سلفنا الصالح من الاحتفال بذكرى المولد النبوي

---

[1]محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض السعودية 1428هـ ،ص225.

[2]محمد رضا، محمد صلى الله عليه وسلم،دار الكتاب العربي،بيروت لبنان 2005،ص21.

[3]الآية(32) من سورة الحج.

الشريف.[1] لكن في المقابل هناك بعض الفقهاء لم يجيزوا الاحتفال بهذا المولد الكريم على أساس أنه من الأمور المستحدثة التي لم يفعلها النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه.

اعتبر المشرع الجزائري المولد عيدا دينيا يستحق عليه العامل راحة قانونية، وإذا علمنا أنه جرى في عرفنا في مثل هذه المناسبة أن تقام في الجزائر مجالس ذكر دينية تذكر المسلمين بنبيهم الكريم صلى الله عليه وسلم، وكذلك تحتفل الأسرة الجزائرية بهذا اليوم بطهي الأطعمة الخاصة وزيارة الأهل والأصحاب، وعرف هذا اليوم في الجزائر باسم "سيدنا" وتعم فيه الفرحة، وهذا مصداقا لقوله تعالى" **قل بفضل الله وبرحمته فبذلك فليفرحوا.**"[2]

- **أول محرم:**

يعتبر أول محرم من كل سنة هجرية عيدا دينيا، فهو بداية السنة الهجرية الجديدة، ويعتبر أول من سن العمل بالتاريخ الهجري الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، حيث شهدت الخلافة الإسلامية في عهده التوسع وصارت لها إدارة ودواوين وبيت مال، وكثرت المكاتبات والمراسلات بين الخليفة والولاة وغيرهم في الداخل والخارج، مما جعل المسلمين يشعرون بأهمية التاريخ، فبحث هذا الموضوع في السنة الخامسة من تولي عمر رضي الله عنه الخلافة(17ه/639)، وقدمت له عدة اقتراحات تدعو للتاريخ منها: مولد النبي صلى الله عليه وسلم، مبعثه صلى الله عليه وسلم،إلى أن استقر الأمر أن يكون التاريخ الهجري بداية بالهجرة النبوية الشريفة.

إن التقويم الهجري بدأ بشهر محرم وهذا ما درج عليه منذ زمن طويل، على أساس بداية الهجرة النبوية، لكن المتتبع للسيرة النبوية يرى أن العديد من المرويات تفيد أن هذه الهجرة قد بدأت يوم 01 من ربيع الأول 622 م تاريخ خروجه صلى الله عليه وسلم من مكة المكرمة إلى غاية 12 ربيع الأول 622 تاريخ وصوله إلى المدينة المنورة.

ومن ثم نرى أن هذا التاريخ يصادف تاريخ مولده صلى الله عليه وسلم. لكن اليوم نرى أن العالم الإسلامي يحتفل بأول محرم على أساس أنه يصادف الهجرة النبوية الشريفة، بالرغم أن هناك عدة مرويات في هذا الشأن تفيد أن تاريخ الهجرة ليس في محرم وإنما في شهر ربيع الأول. ويعتقد أن اختيار شهر محرم كان بسبب كونه الشهر الذي يلي انصراف الناس من الحج بالإضافة إلى أنه آخر الأشهر.

- **عاشوراء:**

سمي هذا العيد بالعاشوراء لأنه يصادف يوم العاشر من شهر محرم، والمغزى منه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم لما قدم المدينة رأى اليهود يصومونه ويعظمونه، ففيه أنجى الله

---

[1]محمد رضا، المرجع السابق، ص24.

[2]الآية رقم 58 من سورة يونس.

موسى عليه السلام وقومه من الغرق، واغرق فرعون وقومه، فصامه موسى عليه السلام شكرا لله، ثم صامه رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأمر بصيامه قائلا:" **نحن أحق بموسى منكم**"[1]، وهناك بعض المذاهب الإسلامية تحتفل به على أساس تزامنه مع الأحداث التي وقعت فيه، حيث يصادف هذا اليوم تاريخ استشهاد الإمام الحسين بن علي رضي الله عنه، حيث تقوم الطائفة الشيعية بالاحتفال به، بالخروج في مسيرات تأبينية للإمام الحسين رضي الله عنه.

ويعتبر المشرع الجزائري الوحيد الذي يتبنى يوم عاشوراء عطلة مدفوعة الأجر في الدول الإسلامية السنية، فمعظم تشريعات هذه الأخيرة تجعل يوم عاشوراء مناسبة دينية لكنه ليس عطلة مدفوعة الأجر.[2]

لذا نرى أنه كان على المشرع الجزائري أن يحذوا إلى ما حذت إليه تشريعات الدول الإسلامية السنية في عدم اعتبار عاشوراء عيدا دينيا يستحق من خلاله العامل راحة قانونية، لأنه مناسبة دينية فقط.[3]

ثانيا.الأعياد الدينية لغير المسلمين:

الحرية الدينية أو حرية المعتقد أو حرية التعبد هو مبدأ يدعم حرية الفرد أو مجموعة - في الحياة الخاصة أو العامة- في إظهار دينهم أو مُعتقداتهم أو شعائرهم الدينية سواء بالتعليم أو الممارسة أو الاحتفال.فانطلاقا من هذه الحرية نصت المادة 3 و4 من القانون رقم 278/63 على نوع آخر من الأعياد الدينية تخص غير المسلمين وهي أعياد تخص الطائفة المسيحية واليهودية على الترتيب.

حيث خص المشرع الجزائري الطائفة المسيحية المقيمة في الجزائر بالأعياد التالية:[4]

- الاثنين الفصح
- 15 أوت.
- 25 ديسمبر.

كما خص الطائفة اليهودية المقيمة بالجزائر بالأعياد التالية:[5]

---

[1]رواه البخاري.

[2]**والدول التي تجعل عاشوراء يوم عطلة رسمية هي** إيران **منذ زمن الشاه، والعراق منذ رحيل صدام حسين عن الحكم، ولبنان والبحرين وباكستان وكلها دول توجد بها طائفة شيعية قوية العدد والتأثير، إضافة لدولتي ترينيداد وطوباغو وجامايكا في القارة** الأمريكية **لأن مسلمي هاتين الدولتين من أصول لبنانية شيعية. أنظر:** **http://www.djazairess.com/echorouk/46119**.

[3]راجع المادة 52 من قانون العمل المصري.

[4]المادة 03 من القانون رقم 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية،ج،ر،ع53 لسنة1963،والمعدل بالقانون رقم 06/05 المؤرخ في 2005//04/26 ج،ر،ع 30 لسنة 2005.

[5]المادة 04 من القانون السابق ذكره.

- يوم روش أشانا.
- يوم كبور.
- يوم بساج.

وما يميز هذه الأعياد أنها ليست من النظام العام ولا يمكن للمؤسسة أن تغلق أبوابها خلال هذا اليوم، فالذي يتوقف عن العمل هو العامل المعني بهذا العيد سواء كان يهوديا أو مسيحيا.

الفرع الثاني:الأحكام العامة المتعلقة بيوم العيد.

سنتطرق في هذا الفرع إلى الأحكام العامة المتعلقة بيوم العيد، حيث سنعالج مدة يوم العيد في التشريع الجزائري، وما مدى إلزامية هذه الراحة، ثم العمل يوم العيد.

البند الأول: مدة يوم العيد.

يتميز يوم العيد كباقي الغيابات القانونية أنه من النظام العام، فلا يمكن التنازل عنه مهما كان السبب، إلا إذا استدعت ظروف العمل غير ذلك، وبعبارة أخرى يلزم المستخدم بمنح العامل يوم العيد راحة قانونية مدفوعة الأجر.[1]ولا يتحدد يوم العيد بوقت العمل عكس العطلة السنوية، فيستحقه العامل بمجرد حلول موعده.

تختلف مدة أيام الأعياد من تشريع لأخر، حيث نجد أن المشرع الجزائري منح للعامل اثني عشرة يوما عيدا في السنة موزعة كالتالي:

- ❖ يومان للعيد الوطني: فيوم واحد لأول نوفمبر، ويوم واحد لعيد الاستقلال.
- ❖ يومان للعيد الدولي: فيوم واحد لعيد العمال، ويوم واحد للسنة الميلادية.
- ❖ سبعة أيام للأعياد الدينية: يومان لعيد الفطر والأضحى ويوم واحد لكل من المولد النبوي الشريف وأول محرم وعاشوراء.

بينما نجد المشرع المصري منح للعامل ثلاثة عشرة يوما عيدا في السنة موزعة بين الأعياد الوطنية والدولية والدينية.[2]

أما المشرع الفرنسي فعدد أيام الأعياد عنده عشرة أيام في السنة،[3]وما يميزه أنه فرق بين الأعياد من حيث إلزامية التوقف عن العمل، حيث يلزم العامل بالتوقف عن العمل في عيد العمال، بينما سائر الأعياد التوقف أخضعه للاتفاقات والتفاوض الجماعي.[4]ويذهب بعض الفقهاء إلى إمكانية

---

[1]Vincent Neuprez, Contrats De Travail : L'essentiel, Edipro,France 2006,p331.

[2]أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، المرجع السابق،ص178.

[3]Vincent Neuprez ,Michel Deprez, Contrats De Travail : l'essentiel, Edipro 2013,p321.

[4]Michel Miné, Daniel Marchand, Le Droit Du Travail En Pratique, Eyrolles 2012,p395.

إضافة المستخدم أعياد أخرى عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي.[1]ويمكن لهذه الأعياد المضافة عن طريق الاتفاقية الجماعية أن تصبح التزاما على عاتق المستخدم إذا ما اتخذت صفة الاستمرارية.[2] وقد قضت محكمة النقض المصرية في هذا الصدد بأنه: **إذا كانت إجازات الأعياد حقا أوجبه الشارع للعامل وفرض حدا لها، فإن هذه الإجازة هي التي يلتزم بها صاحب العمل التزاما متعلقا بالنظام العام بحيث لا يمكن الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون أما إذا اتفق صاحب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانونا فإن هذا الاتفاق يكون صحيحا ويجب إتباعه.**[3]

ونحن نرى أن إضافة الأعياد عن الأعياد المحددة قانونا لا يجوز، لأن هذه الأخيرة من النظام العام وتتعلق بسيادة الدولة، ومن جهة أخرى تمثل عامل الوحدة بين أفراد المجتمع الواحد.

- ما أثر تداخل الأعياد ببقية العطل الأخرى؟.

ذهب بعض الفقهاء إلى استقلال العطل في الغاية منها، ومدتها وشروط استحقاقها، بما فيها أيام الأعياد والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والعطلة المرضية، حتى لا يكون التداخل بينها وبين العطلة، ومن ثم يمنح العامل مدة إضافية إلى مدة العطلة السنوية بعدد أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد التي تخللت العطلة السنوية، وإن لم تزد العطلة بقدر العطل التي تخللتها فيجب أن يعوض عن الأيام المضافة.[4] بينما يرى فريق آخر من الفقهاء أنه لا تمدد العطلة السنوية إذا صادفت يوم عيد، ونفس الشيء إذا تداخلت الأعياد فيما بينها.[5]

وبالرجوع إلى القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة، عكس القوانين السابقة التي نصت صراحة في حالة مصادفة يوم الراحة الأسبوعية بيوم العيد، فإن الهيئة المستخدمة لا تمنح إلا يوما واحدا مدفوع الأجر[6] غير أنه بإمكان الاتفاقيات الجماعية أن تتعرض لهذه المسألة.

- ما حكم اليوم الذي يفصل بين يوم العيد والعطل الأخرى والذي يسميه المشرع الفرنسي بالجسر (pont)؟.

---

[1]محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق،ص450.

[2]حسن مصطفى حسن، المرجع السابق،ص98.

[3]راجع :أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،ج2،دار النهضة العربية،القاهرة مصر2003،ص517.

[4]يحي عبد الودود،المرجع السابق،ص258.

[5]Revue De Social Pratique, Sans Auteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, Op.Cit, p06.

[6]نصت المادة 13 من المرسوم رقم 184/82 على ما يلي: **عندما يلتقي يوم الراحة بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة أن لا تمنح إلا يوما واحدا للراحة مدفوع الأجر.**

لم يتعرض المشرع الجزائري ولا الاتفاقيات الجماعية لمسألة اليوم الذي يفصل العيدين، وبالرجوع إلى التشريع الفرنسي نجد أنه تطرق لهذه المسألة في المادة 212-2-2 من قانون العمل الفرنسي.فأجاز المشرع الفرنسي للعامل الاستفادة من التوقف عن العمل لمدة يوم أو يومين مفتوحة في حالة توسطه عيدين أو عيد وراحة أسبوعية أو عيد وبداية العطلة السنوية.[1] ويرى جانب من الفقه أن هذه الحالة تعالج عن طريق الاتفاقيات الجماعية.[2]ومن جانبنا نرى أن مسألة اليوم الذي يتوسط عيدين أو عيد وراحة أسبوعية يخضع للسلطة التقديرية للمستخدم، أو يعالج عن طريق الاتفاقيات الجماعية، ولا يمكن لنا أن نوسع في منح رخص التوقف عن العمل، لذا ينبغي وضع شروط الاستفادة من هذا الحكم، فمثلا يستفيد من هذا اليوم العامل الذي يقيم بعيدا عن العمل، فبينما العامل الذي يقيم قريبا من مكان العمل فلا يمكن أن يستفيد منه.

البند الثاني: العمل يوم العيد.

نصت المادة 36 من القانون رقم 11/90 على أنه:" يحق **للعامل الذي يشتغل يوم الراحة القانونية التمتع براحة مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقا لأحكام هذا القانون.**"

باستقراء هذه المادة نجد أن المشرع أجاز للعامل العمل يوم الراحة القانونية بصفة عامة، بما فيها يوم العيد، بعبارة أخرى نجد أن المشرع لم يورد نصا خاصا حول العمل يوم العيد، وإنما تطرق إلى العمل يوم الراحة القانونية، ونحن نعلم أن المادة 35 من القانون رقم 11/90 اعتبرت أن الراحة القانونية هي : الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل، حيث جاء في نص هذه المادة على أن: "**يعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية.**"

وعليه يجوز استدعاء العامل من قبل المستخدم للعمل يوم العيد حسب الظروف وطبيعة العمل، ويستند المستخدم في ذلك إلى سلطته الإدارية في تنظيم وقت العمل عن طريق توجيه الأوامر الفردية[3].

ويرى بعض الفقهاء أن مشروعية هذه الأوامر[4]تستند إلى حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فيكون من حق المستخدم تكليف العامل بأداء الأعمال الإضافية،[5]بشرط أن يكون هذا التكليف مؤقتا، مؤقتا، وإلا اعتبر تعديلا للعقد من جانب المستخدم.[6]

---

[1]Guy Lautier, Vos droits, Vos Obligations après la loi des 35 heures: temps detravail, RTT, congés, compte épargne-temps, repos, absences, tempspartiel..., Ed Maxima,Paris France 2002,p111.
[2]social pratique, Jours Fériés ,Repos Hebdomadaire, Op.Cit, p05.

[3]مهدي بخدة، المرجع السابق،ص143.

[4]عدنان عابد، يوسف إلياس، المرجع السابق،ص256.

[5]علي العريف، المرجع السابق،ص252.

[6]صبا نعمان رشيد الويسي،المرجع السابق،ص97.

- هل يلزم العامل بالعمل يوم العيد إذا طلب منه المستخدم؟.

يرى الفقه أنه يجوز تكليف المستخدم العامل بالعمل يوم الراحة القانونية في حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وعلى هذا الأخير أن لا يمتنع عن ذلك،[1]بينما يرى بعض الفقهاء أن تعديلات وتغيرات صاحب العمل للعمل نفسه إما أن تكون تعديلات جوهرية أوغير جوهرية، فهم يرون أن استدعاء العامل للعمل يوم الراحة القانونية لوجود ضرورة ملحة تدخل في إطار التغيرات غير الجوهرية لعقد العمل، ومن ثم لا يجوز له أن يرفض استدعاءه للعمل يوم العيد.

ونرى أن العامل ملزم بتنفيذ أوامر المستخدم بالعمل يوم العيد إذا تطلبت الضرورة ذلك، ولا يحق له أن يمتنع عن ذلك، خاصة أن تنفيذ أوامر المستخدم المشروعة من أهم الواجبات التي تقع على عاتق العامل، ففي حالة امتناعه بدون عذر اعتبر ذلك اخلالا لتنفيذ التعليمات المرتبطة بالالتزامات المهنية، وهذا ما اعتبره المشرع الجزائري حالة من حالة الأخطاء الجسيمة.[2]

ويستحق العامل الذي عمل يوم العيد تعويضا ماليا مناسبا.فبالرجوع إلى القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع منح تعويضا ماليا للعامل الذي يعمل يوم العيد لا يقل عن 50 بالمائة من أجره، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم11/90.

والملاحظ أن المشرع الجزائري وحد في قيمة الساعات الإضافية.ومن جانبنا نرى أنه كان من الأفضل أن يميز المشرع بين التعويض عن زيادة العمل أثناء العمل اليومي، والعمل يوم الراحة القانونية.[3] ومن جهة أخرى التميز بين العمل يوم الراحة الأسبوعية ويوم العيد خاصة الأعياد الدينية وبالأخص عيد الفطر والأضحى.

حيث يرى جانب من الفقه أن العامل يستحق أجرا مضاعفا في حالة عمله يوم العيد،[4] مستندين في ذلك إلى ما ذهب إليه المشرع المصري في قانون العمل الملغى، حيث ألزم صاحب العمل بمنح العامل الذي يعمل يوم العيد أجرا مضاعفا.[5]

- العمل عند صاحب عمل أخر:

---

[1]قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل،منشأة المعارف، الإسكندرية مصر 2002،ص205.

[2]المادة 1/73 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

[3]وهو ما نصت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية، حيث منحت للعامل الذي يعمل زيادة عن وقت العمل يومي في إطار ساعات إضافية 50 بالمائة من الجر العادي للساعة، بينما العامل الذي يعمل يوم العيد تعويض قدره 100 بالمائة.

[4]أنور سليم، المرجع السابق،ص596.

[5]المادة 4/48 من قانون العمل المصري.

إن الحق في راحة أيام الأعياد يشمل كل عامل مهما كان انتماؤه، ومهما كان عدد العمال في المؤسسة، وأيا كان نوع النشاط الذي يمارسه، لكن قد يحدث أن العامل أثناء راحته يعمل عند مستخدم أخر، فهل ذلك مشروع أم لا؟.

إن المتتبع للنصوص القانونية يرى أن المشرع الجزائري لم يحظر ذلك في القانون رقم 11/90 ولا في القوانين السابقة، وبالرجوع الى الفقه نرى أنه اختلف في ذلك، فمنهم من يرى جوازية ذلك[1]، وآخرون يرون غير ذلك، حيث يرى الفقهاء المصريون أن العامل إذا عمل لدى صاحب عمل آخر يوم العيد الرسمي، فانه يحرم من أجره عن هذا اليوم، قياسا على المادة 46 من قانون العمل المصري.[2]

وهناك آخرون يرون أنه يمنع القياس على نص المادة 46، وهو ماورد في الفقرة 02 المادة 48 من قانون العمل المصري من جواز تشغيل صاحب العمل بغير تعليق.[3]

---

[1]أحمد البرعي، المرجع السابق،ص518.

[2]أنور سليم، المرجع السابق،ص596.

[3]أحمد البرعي،المرجع السابق،ص515.

المبحث الثاني:العطلة السنوية.

يقر المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 بأحقية جميع العمال[1] في العطلة السنوية، وهذا ما نصت عليه المادة 39 منه حيث جاء فيها:**"لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الاثر."**

وهذا تماشيا مع ما جاءت به التشريعات الدولية والمقارنة. حيث جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على وجوبية الاستفادة من العطلة السنوية.[2]

وفي هذا الشأن عرف بعض الفقهاء العطلة السنوية بأنها إراحة العامل من مشقة العمل على مدار سنة من أجل تجديد نشاطه وحيويته.[3]

بينما عرفها آخرون بأنها مدة توجب على العامل التوقف عن العمل للراحة عن سنة عمل متواصلة.[4]

واهتم المشرع الجزائري بهذا الحق واعتبره حقا للعامل من جهة وواجبا على المستخدم من جهة أخرى، وكذا خصه بـــ 17 مادة تنظمه من المادة 39 إلى المادة 52 من قانون 11/90.[5]

المطلب الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية.

تدخل المشرع الجزائري لتنظيم أحكام العطلة السنوية باعتبارها التزاما على عاتق المستخدم لصالح العامل، حيث وضع لها عديدا من القواعد القانونية بغية تحقيق الغاية من إقرارها والتي تطلبها مصلحة العامل ومصلحة المجتمع.

الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بمدة العطلة السنوية.

ليس الهدف من التمتع بالعطلة السنوية الراحة فحسب، وإنما يتعدى ذلك لتحقيق رعاية الشؤون الخاصة والعائلية، ومن جهة أخرى فراحة العامل تنعكس إيجابا على زيادة الإنتاج كما وكيفا.[6]

---

[1] راجع كذلك:

Art. L3111-1Code du Travail Fr.

[2] المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث نص:لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر.

[3] رمضان أبو السعود،المرجع السابق،ص341.

[4] محمود زهران، المرجع السابق،ص 560.

[5] مهدي بخدة،المرجع السابق،ص109.

[6] رمضان أبو السعود،المرجع السابق،ص 343.

البند الأول: تحديد مدة العطلة السنوية وكيفية التمتع بها.

سنتناول في هذا البند تحديد مدة العطلة السنوية و طريقة الاستفادة منها والجهة المخولة قانونا بمنحها.

أولا: تحديد مدة العطلة السنوية.

إن مدة العطلة السنوية تختلف من تشريع لآخر، وهذا راجع لخصوصية كل تشريع، وقد تختلف في التشريع الواحد من فئة لأخرى. فالمتتبع للقانون رقم 11/90 يجد أن مدة العطلة السنوية تنقسمإلى قسمين:

- **المدة الرئيسية.**

حدد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية في القانون رقم 11/90 بثلاثين يوما، وهذا ما نصت عليه المادة 41 منه، والملاحظ يجد أن المشرع وضع الحد الأقصى لهذه المدة على أساس يومين ونصف عن كل شهر[1] وهو ما أقره المشرع الفرنسي.[2]بينما المشرع المصري حددها على المستويات التالية:

- ❖ المستوى الأول: مدة شهر في السنة، يتمتع بها العامل الذي بلغت مدة الخدمة له عشر سنوات كاملة أو أكثر.
- ❖ المستوى الثاني : مدة واحد وعشرون يوما، يتمتع بها العامل الذي قضى مدة الخدمة اكثر من سنة ولم تصل عشرة سنوات.[3]

أما المشرع المغربي فاعتبر أن مدة العطلة السنوية ليست موحدة بين جميع الأجراء بل تختلف لاعتبارات، سواء ما تعلق منها بالسن أو بالاقدمية.[4]

---

[1]المادة 41 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990،والمتعلق بعلاقة العمل.

[2]Art.l3141-3Code du Travail Fr.

[3]لبيب شنب، المرجع السابق،ص 329.

[4]اعتبر المشرع المغربي أن مدة العطلة السنوية ليست موحدة بين جميع العمال، بل تختلف باختلاف أعمارهم، ومدة ومدة أيام العمل الفعلي التي يكون قد قضوها لدى المستخدم أو مستخدم آخر، ويمكن التمييز في هذا الصدد بين:

أ- **العمال البالغين سن 18 سنة فما فوق**: يستحق هذا الصنف من الأجراء الذي قضى 6 أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها بيوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل أي 6 أشهر = 9 أيام.

إن المشرع الجزائري لم يحذو حذت إليه التشريعات المقارنة السابق ذكرها، بأن يحدد مدة العطلة السنوية حسب الفئات، إذ أنه يستند في حسابها على عدد الأشهر التي أدى فيها العامل عمله خلال السنة المنصرمة، وتحتسب من أول جويليةإلى غاية ثلاثين جوان من السنة المنصرمة، وعلى أساس يومين ونصف عن كل شهر.[1] بينما تحتسب السنة المرجعية في التشريع الفرنسي للعطلة السنوية من أول جوان إلى غاية الواحد وثلاثين من ماي.[2]

ويرى جانب من الفقه أن السنة المرجعية لحساب العطلة السنوية لا تكون دوما السنة المرجعية التي حددها المشرع، فيمكن أن تكون تاريخ وقف عقد العمل.[3]

- **المدة الإضافية.**

إن المشرع الجزائري مدد من مدة العطلة السنوية بعشرة أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب والذين يعملون عملا شاقا.

وهذا ما نصت عليه المادة 42 والمادة 45 من القانون رقم 11/90. فبالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب، تمدد عطلتهم بعشرة أيام زيادة عن المدة الرئيسية، وهذا التمديد أقره المشرع نظرا للظروف المناخية التي تتميز بها المناطق الجنوبية.

ويمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على مدة أكثر من عشرة أيام، حيث حددت بعض الاتفاقيات الجماعية المدة المضافة للعطلة السنوية بمعدل يوم واحد عن كل شهر من شهور السنة الواحدة أو عشرين يوما أو تحدد بمستويين:

المستوى الأول عشرون يوما بالنسبة للعمال الذي يعملون في المناطق الصحراوية وعشرة أيام في المناطق شبه الصحراوية.[4]

أما فيما يخص العمال الذين يؤدون الأعمال الشاقة، فإن التمديد لهم يخضع للاتفاقيات الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 45 من القانون رقم 11/90.

ويرجع سبب تمديد مدة العطلة السنوية إلى طبيعة النشاط الشاق الذي يتطلب مشقة وبذل جهد كبير،أو إلى الظروف المناخية الحارة، وعليه يستحق العامل مدة إضافية عن المدة الرئيسية من أجل استرجاع قوته الإنتاجية والاستمتاع براحة لفترة أطول.[1]

ب- **العمالالقصرالذين يقل سنهم عن 18 سنة:** تستحق هذه الفئة من العمال إذا ما قضت مدة 6 أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها بيومين من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل أي 6 أشهر = 12يوم.

[1] المادة 40 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

[2] Art.l3141-3,Code du Travail Fr.

[3] Guide Pratique, Les Conges du Salarie, Ministére du Travail et de L ‘emploi et de La Santé, Imprime en France2011,p9.

[4] المادة 44 من الاتفاقية الجماعية لقطاع الشغال العمومية والري لولاية مستغانم.

- **كيفية حساب مدة العطلة السنوية.**

يكون حساب مدة العطلة السنوية في تشريع العمل الجزائري على أساس يومين ونصف اليوم عن كل شهر عمل فعلي، وهو ما نصت عليه المادة 41 من القانون رقم 11/90.

ولقد وضع المشرع آليات لتقويم الشهر وتحديده خلافا لما هو موجود في القواعد العامة، لذا فإن تحديد الشهر في القانون رقم 11/90 يكون على أساس:

- كل فترة تساوي 24 يوم فهي تعادل شهرا.
- كل فترة تساوي أربعة أسابيع تعادل شهرا.
- تعادل الفترة التي تتعدى 15 يوم عمل من الشهر الأول من تشغيل العامل شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية.[1]

وهذا النهج هو النهج نفسه تقريبا المتبع من قبل المشرع الفرنسي في كيفية تقويم الشهر، حيث تعتبر المادة 3141-3 من قانون العمل الفرنسي أن حساب مدة العطلة السنوية يكون على أساس يومين ونصف اليوم عن كل شهر عمل فعلي، أو أربعة أسابيع أو أربعة وعشرين24 يوما مفتوحة.

ومن جهة أخرى يرى الفقه الفرنسي في هذا الشأن أن تقويم الشهر في قانون العمل يختلف تماما عن تقويمه في القانون المدني، وفي أغلب الأحيان يحدد الشهر في قانون العمل تاريخا بتاريخ مثل(من10 جانفي الى 09 فيفري).[2]بينما نجد أن المشرع المغربي احتسب مدة العطلة السنوية على أساس يوم ونصف عمل من كل شهر للعامل البالغ، أما العامل القاصر فتحتسب له هذه المدة على أساس يومين من كل شهر بعد مرور ستة أشهر عمل.[3]

ويدخل في حساب مدة العطلة السنوية في القانون رقم 11/90 الفترات التالية وهي:

- فترات العمل المؤدى.
- فترة العطلة السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم.
- فترات الراحة القانونية المنصوص في قانون 11/90.
- فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض المبرر.
- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.[4]

---

[1]مهدي بخدة، المرجع السابق ،ص122.

[1]المادة 41 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

[2]Guide pratique,duree et aménagement du temps de travail, Op.Cit,p334.

[3]Abdellah,Boudahrain, Op,Cit,p589.

[4]Abdelaziz Guertaoui ,Michelle Marcoux ,Ludovic Le Goff ,Martine Monin, Gestion et organization, éd Bréal2003,p127.

من خلال هذه المادة نجد أنه يدخل في حساب مدة العطلة السنوية وقت العمل الفعلي، والذي يشترط فيه أن يكون العامل في وضعية أداء الخدمة، كما يتضمن حساب مدة العطلة السنوية بعض فترات يكون فيها العامل غائبا عن العمل وبالرغم من ذلك تدخل هذه الفترات في حساب مدة العطلة السنوية، وتسمى هذه الفترات بالغيابات القانونية والمبررة.

وسمى الفقه الفرنسي هذه الحالة بـ:[1]**(Absences assimilées a du travail effectif.)**.

البند الثاني: تجزئة مدة العطلة السنوية وتأجيلها، وتحديد موعدها.

أولا: تجزئة مدة العطلة السنوية تأجيلها

أجاز المشرع الجزائري تجزئة العطلة السنوية، وهذا ما أكدته المادة 51 من القانون رقم 11/90.[2]

والمقصود بتجزئة العطلة السنوية هو عدم أخذ العامل عطلته السنوية دفعة واحدة، وإنما يقسمها إلى شطرين أو ثلاثة أشطر، وهذا راجع لأسباب تجبره على ذلك.[3]

ومن ثم نجد أنه يجوز أن تجزأ العطلة السنوية إذا اقتضت أو سمحت المصلحة بذلك، سواء ما تعلق بظروف العمل أو بمصلحة العامل.

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري لم يتطرق لهذه الحالة في القانون رقم 11/90 بالتفصيل وإنما ترك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية، التي لم تفصل فيها كذلك.

لكن بالرجوع إلى القانون رقم 08/81 الملغى نجد أن المشرع الجزائري أجاز إمكانية تجزئة العطلة السنوية بشرط أن تقتضي ضرورات الخدمة بذلك، واستفادة العامل بجزء منها لا يمكن أن يقل عن 15 يوما.[4]

هذا ما سار عليه المشرع الأردني، بحيث أجاز تجزئة العامل العطلة السنوية إذا لم تؤخذ دفعة واحدة، لكن بشرط أن لا يقل الجزء منها عن يومين.[5]

بينما المشرع المصري اشترط أن تكون التجزئة فيما يزيد عن ستة أيام متصلة.[6]

---

[1]محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض السعودية 1428هـ ،ص225.

[2]راجع المادة 51 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[3]محمود همام زهران، المرجع السابق،ص637.

[4]المادة 18 من القانون رقم 08/81 المؤرخ في 1981/06/17 المتعلق بالعطلة السنوية،ج،ر،ع 1981/26 ص638.

[5]المادة 62 من قانون العمل الأردني.

[6]المادة3/48 من قانون العمل المصري.

وجعل المشرع الجزائري هذه التجزئة من حق المستخدم، فلا يحتاج في تقريرها إلى موافقة العامل.[1]

ولقد ذهب بعض الفقهاء الى عدم إمكانية صاحب العمل إرغام العامل على هذه التجزئة،[7]كما أنه إذا رفض العامل تجزئة العطلة، وجب على المستخدم أن يمنحها له كاملة.[8]

أما حالة التأجيل فيقصد بها تعديل موعد الاستفادة من العطلة السنوية لموعد آخر غير الموعد المحدد له من نفس السنة أو لسنة أخرى، وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على تأجيل العطلة السنوية في قانون 11/90،لكن بالرجوع إلى القانون رقم 08/81 نجده أنه لم يجز تأجيل العطلة السنوية جزئها أو كلها من سنة إلى سنة أخرى إلا مرة واحدة ، وفي حدود سنة واحدة على الأكثر، وذلك في الحالات التالية:[1]

- الضرورة الملحة أو المصلحة العامة.
- لوقاية من حادث متوقع أو إصلاح حادث محقق.
- تدريب التكوين السياسي أو المهني
- الالتزامات العائلية أو حادث معترف به وثبت قانونا.

أحال المشرع الجزائري هذه المسائل في القانون رقم 11/90 إلى الاتفاقيات الجماعية،لأنه من الصعب تنظيمها بأحكام قانونية[2]، ولقد رأى جانب من الفقه على أنه في حالة تحديد موسم معين للعطلة السنوية في عقد العمل الفردي أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي، يتعين على المستخدم احترام هذا التحديد إلا في حالة وجود ضرورة ملحة لذلك، كما أجازت بعض التشريعات المقارنة لرب العمل تأجيل العطلة السنوية المستحقة للعامل إلى السنة التالية، لكن قيدته ببعض الشروط، فمثلا قيده المشرع الأردني بالشروط التالية:[3]

- أن يتم التأجيل باتفاق مع العامل، ومعنى ذلك أن التأجيل مرهون بموافقته، وبالتالي لا يجوز لرب العمل الانفراد بتأجيل العطلة السنوية.
- أن يكون التأجيل للسنة التالية مباشرة لتلك السنة المستحق فيها العطلة السنوية.

---

[1]المادة 51 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[7]اسماعيل غانم،المرجع السابق،ص307.

[8]رمضان أبو السعود،المرجع السابق،ص352

[1]المادة 18 من القانون رقم 08/81 المؤرخ في 1981/06/17 والمتعلق بالعطلة السنوية، ج ر ع26 لسنة 1981.

[2]احمية سليمان، المرجع السابق، ص314

[3]المادة 52 من قانون العمل الاردني.

كما يجوز قطع العطلة السنوية، والمقصود بها هو توقيف التمتع بالعطلة السنوية سواء بإرادة العامل نفسه أو بإرادة المستخدم[4] بشرط أن تكون هناك ضرورة ملحة للخدمة، وتمنح للعامل عطلة تعويضية تقدر بعدد أيام العمل المستدعى من أجلها وتعويض المصاريف له التي قد تنجم عن الاستدعاء .[5]

إن قطع العطلة السنوية يمكن أن يكون بإرادة العامل، وهذا ما نصت عليه المادة 50 من قانون 11/90 والتي جاء فيها:"**يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.** "

وهنا يجدر التساؤل عنحكم تداخل العطلة السنوية مع العطلة المرضية؟.

ذهب بعض الفقهاء إلى أن العطلة السنوية مستقلة عن العطلة المرضية، فإذا مرض العامل أثناء العطلة السنوية فإن مدتها تمتد بمقدار ما وقع خلالها من عطلة مرضية، بينما يذهب فريق آخر إلى أنه لا أثر لمرض العامل خلال العطلة السنوية على مدتها.[1]

ونجد أن المشرع الجزائري أجاز للعامل قطع عطلته السنوية بسبب مرض أصابه أثناءها، والعبرة من ذلك لاستفادته من العطلة المرضية، وجميع الحقوق المترتبة عنها، وهذا يدل على أن المشرع راعى الهدف من العطلة السنوية الذي يتمثل في الراحة والترويح.

لذا يستفيد العامل في هذه الحالة من عطلة مرضية، ويقوم بتأجيل ما تبقى من أيام العطلة السنوية. هذا ما اعتمدته جل التشريعات المقارنة، حيث أجاز المشرع الفرنسي للعامل قطع عطلته السنوية في حالة المرض ليستفيد من العطلة المرضية.[2] وهذا الاتجاه يتوافق مع ماجاءت به الاتفاقيات الدولية في هذا المجال.

ثانيا: تحديد موعد العطلة السنوية

تحديد موعد العطلة السنوية من مقتضيات تنظيم العمل داخل المؤسسة، وكأصل عام تحدد من قبل المستخدم، واستثناء بإرادة العامل.

- تحديد موعد العطلة السنوية من قبل المستخدم:

يعتبر تحديد موعد العطلة السنوية في التشريع الجزائري حقا بيد المستخدم وحده، حيث يتعين عليه تحديد مواعيد العطلة السنوية لعماله حسب ظروفهم ومقتضياتهم، إذ ألزم المشرع

---

[4]Revue De Liaisons Sociales, Sans Auteur, Les Congé Payés. N25, Ed Group Liaisons Sociales, France 2005,p26.

[5]مهدي بخدة، المرجع السابق،ص126.

[1]محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية مصر2011،ص318.

[2]Art.l3141-4Code Du Travail Fr.

- Michel Miné, Droit Social International et Européen en pratique, Eyrolles, Éd. d'Organisation, Paris France 2010,p72.

المستخدم بوضع برنامج يحدد من خلاله أوقات ومواعيد العطلة السنوية بعد استشارة لجنة المشاركة.[1]

وهذا ما ذهب اليه المشرع المصري، الذي أعطى الحق لصاحب العمل حرية تحديد موعد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه.[2]

والحكم نفسه عند المشرع الفرنسي، إذ يقر بأن تحديد موعد العطلة السنوية هو بيد المستخدم، فهو الذي يحدد تواريخها لعماله حسب مقتضيات العمل وظروفه.[3]

ويرى بعض الفقهاء أنه يمكن للمستخدم أن يمنح العطلة السنوية لجميع عماله، ويتحقق ذلك في حالة إغلاق المؤسسة(أي المدة الزمنية نفسها).[4]

ويحدد المستخدم موعد العطلة السنوية لعماله من خلال سلطته التنظيمية باعتباره رئيسا إداريا للمؤسسة،[5]وقد اختلف الفقه حول هذه السلطة إذا ما كانت سلطة مطلقة أم غير ذلك.حيثيرى فريق من الفقهاء أن سلطة المستخدم في إدارة المؤسسة هي سلطة مطلقة دون أن ينازعه في ذلك أحد،لأنهيملك حق ملكية المؤسسة و حق الاستغلال، ومن جهة أخرى فأن الصورة المثالية للعمال تكون في إطاعة وتنفيذ الأوامر.[6]

بينما يذهب فريق آخر من الفقه إلى أن سلطة المستخدم في إدارة المؤسسة ليست مطلقة وإنما نسبية وتكون في مشاركة العمال في تسيير المؤسسة.[7]

ونحن نرى أن هذه السلطة التي يملكها المستخدم في تحديد موعد العطلة السنوية وإن كانت مطلقة فإنها تبقى مقيدة بشرطيتمثل في وضع برنامج مسبق يحدد فيه موعد العطلة السنوية.

هو ما ذهب إليه جانب من الفقه الذي يرى أن العامل ملزم بمواعيد ومدد الإجازة التي حددها صاحب العمل بناء على ما قرره المشرع له، وبناء على سلطته التنظيمية، لكن يشترط أن لا يكون هناك تعسف في ممارسة هذه السلطة وضرورة الالتزام بمبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزام.[8]

- تحديد موعد العطلة السنوية بطلب من العامل:

لم يتناول المشرع الجزائري هذه الحالة، لكن بالرجوع إلى التشريعات المقارنة، نجد أن المشرع المصري أعطى الحق للعامل في تحديد موعد عطلته السنوية في حالة تقدمه لأداء الامتحان

---

[1] راجع:بن عزوز بن صابر، المرجع السابق،ص217.

[2] المادة 49 من قانون العمل المصري.

[3] Art.l3141-5Code Du Travail Fr.

[4] لبيب شنب،شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية،الإسكندرية مصر2010،ص317.

[5] غالب علي الداودي، المرجع السابق،ص134.

[6] سعيد عامر،الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، ايد للاستشارات والتطوير الإداري،القاهرة مصر 1994،ص223.

[7] جمال الدين زكي، المرجع السابق،ص251.

[8] صلاح علي علي حسن،حماية الحقوق العمالية،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر2013،ص93.

في إحدى مراحل التعليم، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل تمتعه بالإجازة بأسبوعين على الأقل.[1]

الفرع الثاني: الخصائص القانونية لمدة العطلة السنوية.

للعطلة السنوية جملة من الخصائص والمميزات التي تنفرد بها تتمثل في:

أولا:مدة العطلة السنوية من النظام العام

إن الحق في العطلة السنوية متعلق بالنظام العام، سواء فيما يتعلق باستحقاقها أو بمدتها، ومن ثم لا يجوز التنازل عنها صراحة أو ضمنيا، سواء أكان التنازل كليا أو جزئيا.وفي هذا الإطار نصت المادة 39 من القانون رقم 11/90 على ما يلي: **"لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر."**

نتيجة لذلك اعتبر المشرع الجزائري العطلة السنوية ضرورة تطلبها المصلحة العامة وليست مجرد مصلحة العامل الشخصية، وأي اتفاق مسبق يقضي بحرمان العامل منها يعد باطلا وعديم الأثر، ولو كان بمقابل[2].

ولقد أعربت محكمة النقض المصرية بوضوح عن ذلك المبدأ بقولها :

"إن إجازات العامل بمختلف أنواعها عزيمة من الشارع دعت اليها اعتبارات من النظام العام، وهي أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون ولغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام أخرى من السنة أو من السنوات التالية.

كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها، ولم تحقق غرضها واستحالت الى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها".[2]

هذا أيضا ما ذهبت إليه التشريعات المقارنة التي أكدت أن الحق في العطلة السنوية متعلق بالنظام العام،فمنع المشرع الأردني مثلا التنازل عنها من جانب العامل.[3]

لذلك ذهب بعض الفقهاء إلى أن منح العطلة السنوية للعامل واجب على المستخدم، حتى ولو لم يطلبها أو تنازل عنها العامل.[4]فتنازله لا يخلي المستخدم من هذا الواجب.

---

[1]محمد منصور، المرجع السابق،ص354.

[2]غالب علي الداودي،شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2011،ص155.

[2]محمد منصور،المرجع السابق،ص355.

[3]المادة 64 من قانون العمل الأردني.

[4]حسن كيرة،المرجع السابق،ص182

وعليه أن يثبت أنه التزم بمنح العامل العطلة السنوية ولكنه رفضها، وأحسن إثبات هو إخطاره بموعد عطلته في مهلة معقولة.[5]

ويعد في هذه الحالة الإخطار بالموعد المقرر للعطلة السنوية من جانب المستخدم، دليل إثبات كاف على الوفاء بالتزامه، دون النظر لرفض العامل بهذا الموعد، لأن المشرع أعطى للمستخدم الحق في تنظيم موعدها وفق ما يقتضيه القانون. [6]

ثانيا: العطلة السنوية ذات طابع دوري.

من أهم خصائص العطلة السنوية أنها سنوية وذات طابع دوري، أي أنها متعلقة بالسنة التي قضاها العامل في العمل، وتدخل ضمن مدة السنة العملية، وتجدد كل سنة، وأن الميزة السنوية للعطلة السنوية لا تحقق أهدافها الصحية إذا استطاع العامل التخلي عن عطلته لنقلها إلى السنة اللاحقة. [1]

وعليه فإن المستخدم ملزم بمنح العطلة السنوية للعامل بعد مرور سنة من العمل، وهذا ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي، الذي يرى أن العطلة السنوية هي حق سنوي ومن المفروض التمتع به كل سنة.[2]

-لكن هل يمكن تأجيل العطلة السنوية الى السنة المقبلة؟.

منخلال النصوص القانونية، نجد أن المشرع الجزائري قد تتطرق إلى تأجيل العطلة عن موعدها- سبق الاشارة اليها- لكن تأجيلها إلى السنوات اللاحقة عن سنة عمل هو ما لم يتطرق إليه.

ونرى أن تأجيل العطلة السنوية إلى السنوات المقبلة يتنافى مع أهدافها الذي يتمثل أساسا في منحها للعامل بعد كل سنة عمل فعلي، فإذا أجلت لتصل الى السنوات اللاحقة،فالهدف في هذه الحالة لا عبرة منه. ولقد رأى بعض الفقهاء أن فوات السنة يجعل تنفيذ التزام المستخدم بمنح العامل العطلة

---

[5]محمود زهران،المرجع السابق،ص 488

[6]مهدي بخدة، المرجع السابق،ص114.

[1]جلال الدين قريشي، المرجع السابق،ص239.

[2]cass,soc,26 novembre 1981,n° 79-41.952p.

السنوية عسيرا.[1] لكن إذا كان التأجيل بسبب خطأ من المستخدم، فإنه يلتزم بتعويض العامل عن الضرر الذي لحقه نتيجة تشغيله طول السنة، وليس للمستخدم أن يتضرر من تجميع العطلة السنوية مادام الخطأ منسوباله[2].

المطلب الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة السنوية.

يستفيد العامل من عدة حقوق أثناء العطلة السنوية تتمثل أساسا في منع تعليق أوتوقيف علاقة العمل أثناءها واستحقاق تعويض.

الفرع الأول: حماية منصب العمل أثناء العطلة السنوية.

منع المشرع الجزائري إنهاء أو تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية، وهذه الحماية التي رتبها تتعلق بمنصب العمل.[3] كما رتب حماية أخرى تتمثل في مراقبة مفتشية العمل لمدى تطبيق القواعد القانونية.

البند الاول:الحماية القانونية.

إن التوقف عن العمل بسبب التمتع بالعطلة السنوية لا يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية أو تعليقها، بل يبقى عقد العمل ساري المفعول، ويبقى العامل منتميا للمشروع وملتزما ببعض الالتزامات أثناء فترة العطلة السنوية.

أولا:عدم تعليق علاقة العمل.

المقصود بتعليق علاقة العمل هو وقف عقد العمل مؤقتا، بحيث يستأنف سريانه بعد زوال سبب التعليق. وبالرجوع إلى المادة 49 من القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع لم يجز تعليق علاقة العمل أثناء فترة العطلة السنوية، خاصة وأن هذه الحالة لا تعتبر ضمن حالات تعليق علاقة العمل الواردة في المادة 64 من نفس القانون التي وردت حصريا.[4]

ففترة العطلة السنوية تعتبر فيها علاقة العمل قائمة بالرغم من أنها من فترات التوقف عن العمل، وهذا الوصف يحفظ جملة من الحقوق للعامل أثناء العطلة السنوية .

ثانيا:عدم قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية.

---

[1]اسماعيل غانم،المرجع السابق، ص215.

[2]لبيب شنب، المرجع السابق،ص323.

[3]المادة 49 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

[4]المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

لا يمكن قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية، لذا جاء في المادة 49 من قانون 11/90:"...**ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.**"

إن هذا القطع مستبعد أثناء العطلة السنوية سواء أكان بفسخ عقد العمل أو تسريح العامل تأديبيا، فلا يجوز للمستخدم تسريح العامل عن العمل وهو غائب عن عمله بسبب العطلة السنوية.

لذا أوجد المشرع الحماية القانونية للعامل أثناء العطلة السنوية بحيث لا يمكن قطع علاقة العمل أثناءها، وهذا ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا بقرار رقم 184445 المؤرخ في 1999/11/09 القاضي برجوع العامل الى عمله. لكن يمكن للمستخدم أن يحتفظ بحقه في العقاب ولكنها تكون مخففة أو مقيدة أثناء فترة العطلة السنوية.

بشرط أن يمارس المستخدم سلطته التأديبية ضد العامل أثناء فترة العطلة السنوية نتيجة لارتكابه مخالفات سابقة على وقت العطلة السنوية.

البند الثاني:الحماية الادارية.

إن الحق في العطلة السنوية لا يكفي أن تجمعه النصوص القانونية فقط، بل لا بد من مراقبة مدى تمتع العامل بهذا الحق.فالدور الرقابي في هذا المجال بصفة خاصة، ومجالات أخرى من علاقة العمل بصفة عامة ضرورية وهامة، من أجل ذلك أنشئت مفتشية العمل لهذا الغرض.

لقد خص المشرع الجزائري مفتشية العمل الاهتمام الأكبر، بحيث صدر قانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 1996/06/10 المتعلق بمفتشية العمل.

إن المهام الرقابية لمفتشية العمل أساسا ينصب على مدى تطبيق القوانين، والتي من خلالها يستطيع مفتش العمل التحقق من مدى التزام المستخدم الوفاء بالتزامه اتجاه عماله في منحهم عطلة سنوية.[1]

إن هذه المهمة الأساسية لا تكون إلا في وجود صلاحيات كبيرة لمفتش العمل الممنوح له بموجب القانون03/90، ومن بين هذه الصلاحيات نذكر منها:

- ❖ **زيارة أماكن العمل:**

إن الهدف من الزيارة هو التفتيش في أماكن العمل والوقوف على وضعية العمال وطرق عملهم والمعاينة لأي قصور في تطبيق التشريع.

---

[1] منهم من يرى ان دور مفتش العمل هو دور وقائي بالدرجة الاولى.-انظر: راشدي حدهوم دليلة،الطبيعة القانونية لتدخل مفتش العمل عند مخالفة المستخدم لاحكام قانون العمل، المجلة العدد الثاني(نظرة على القانون الاجتماعي)، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الاجتماعي،دار الغرب للنشر والتوزيع 2011،ص16.

إن إعطاء مفتش العمل سلطة الدخول لأماكن العمل تأتي من طبيعة وظيفته، حتى يستطيع معرفة ما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتطبيق أحكام قانون العمل أم لا.[2]

❖ **التحقيق:**

لايمكن مفتش العمل بمجرد دخوله إلى مكان العمل التحقق من مدى الالتزام بتطبيق الأحكام القانونية والاتفاقية المتعلقة بحماية العمال، وإنما ينبغي لمعرفة ذلك أن يقوم بإجراء الفحوص والاختبارات اللازمة، كأن يطلع على السجلات والوثائق التي يلزم القانون المستخدم بالاحتفاظ بها ويخضعها لمراقبة، وأن يستمع إلى وجهات نظر المعنيين في كيفية تنفيذ الأحكام القانونية.[3]

❖ **الاطلاع على السجلات:**

تكتسي عملية مراقبة السجلات القانونية والوثائق أهمية بالغة بالنسبة لمفتش العمل، حيث منحه القانون سلطة الاطلاع عليها وطلبها عند الحاجة، وإلزام صاحب العمل بتقديم هذه السجلات والوثائق من أجل السماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية والتحقق من مطابقتها للقانون.[4]وهذا من أجل المحافظة على تنظيم العمل سواء من حيث فترات العمل أو العطل المدفوعة الأجر. لقد ألزم المشرع المستخدم بإعداد الدفاتر والسجلات ومن بينها السجل الخاص بالعطلة المدفوعة الأجر.[1] يتضمن السجل البيانات التالية:

- اسم العامل ولقبه.
- منضب العمل المشغول.
- تاريخ التوظيف.
- مدة العطلة .
- تاريخ الذهاب.
- تاريخ استئناف العمل.
- توقيعالعامل.

---

[2]صلاح علي علي حسن،المرجع السابق،ص241.

[3]يوسف الياس،تفتيش في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل،منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل،تونس (بدون سنة النشر)،ص ص203 204.

[4]المادة 01/32 من القانون رقم 07/88 المؤرخ ي 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.ج.ررقم 04 لسنة 1988.

[1]المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ج.ررقم 17 لسنة 1996.

ويتعين على المستخدم اتخاذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل الاطلاع على السجلات أثناء عملية المراقبة ولو في غياب المستخدم نفسه، وهذا تماشيا مع ما نصت عليه المواثيق الدولية.[1]

كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في ما مدى مطابقتها للنصوص القانونية أو لأعداد مستخرجات منها. ولابد على المستخدم أن يقدم هذا السجل إلى مفتشيه العمل المختصة اقليميا لترقيمه والتوقيع عليه والتفهرس في سجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض، ولا بد كذلك عليه أن يقوم بتسهيل مهمة العمل والرقابة، وذلك بأن يوضع هذا الدفتر والسجل الخاص تحت تصرفه في جميع أماكن العمل الذي يشغل بها العمال.

أما بالنسبة لمدة صلاحيات أو الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات، خاصة السجل المتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الاجرهي 10 سنوات ويبدأ سريان هذه المدة من تاريخ اختتامها.

❖ **الملاحظات والاعتذارات ومحاضر المخالفات:**

ان المشرع خول كذلك لمفتش العمل صلاحيات أخرى، تتمثل في توجيه الملاحظات والاعتذرات وإعداد محاضر المخالفة.

- الملاحظات:

المقصود بالملاحظات هنا الملاحظات الكتابية، لان هذه الأخيرة هي التي تعتمد، بمعنى أن الملاحظات الشفهية ليس لها أثر قانوني، على خلاف التشريع الفرنسي الذي يعتمد عليها. وهذه الملاحظات تكون موجهة الى المستخدم، اذا ما كان هناك أي توظيف في تطبيق القانون أو الاتفاقيات الجماعية الخاصة بحق العامل في الراحة. ويتم تسجيل هذه الملاحظات في سجل الملاحظات والاعتذارات المعد من قبل المستخدم، والذي يجب أن يكون مرقما وموقعا من قبل مفتش العمل والمستخدم.

- تحرير محاضر المخالفة:

إن المستخدم الذي لا يمتثل لإنذارات مفتش العمل وملاحظاته، يكون له الحق في اتخاذ إجراءات أخرى تتمثل في تحرير محاضر المخالفة.

الفرع الثاني: تعويض العطلة السنوية:

---

[1] وهذا ما نصت عليه المادة 31 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 والتي جاء فيها:**لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر أو أي وثائق أخرى وأخذ نسخ أو صورة منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.**

ان تحقيق الهدف من العطلة السنوية، يستوجب أن يدفع للعامل مقابل تعينه على مجابهة العيش أثناء فترة العطلة السنوية. [1]فحرمانه منه يجعل الاستفادة من العطلة السنوية عبئا ثقيلا على كاهل العامل.

إن العامل يستحق هذا المقابل المالي مهما اختلفت تسميته على أساس:اعتبار فترة العطلة السنوية فترة عمل فعلية، رغم عدم أداء العامل العمل خلال هذه الفترة.[2]

اعتبار هذا المقابل المصروف للعامل خلال عطلته السنوية، كمقابل لما أداه فعلا من عمل خلال السنة المستحقة عنها، فكأنه مقابل مقتطع عن فترة عمل سابقة حتى يصرف في فترة العطلة.[3]

البند الأول:التكيف القانوني للتعويض عن العطلة السنوية من قبل المستخدم

لقد اختلف الفقه حول التكيف القانوني للتعويض عن العطلة السنوية، إذ يرى جانب من الفقه أن ما يعطى للعامل أثناء العطلة السنوية هو أجر، كون أن ما يتلقاه العامل من هذا التعويض خلال فترة العطلة السنوية يمثل جزءا من الأجر مؤجل الدفع إلى وقت العطلة السنوية، وذلك مقابل عمل سابق.[4]

بينما يرى جانب آخر من الفقه على أن ما يعطى للعامل أثناء العطلة السنوية تعويضا وليس أجرا، لأن الأجر هو مقابل عمل أنجز، وهو ما لم يتوفر في هذه الحالة.[5]

- ما موقف المشرع الجزائري من ذلك؟.

بالرجوع إلى المادة 52 من قانون 11/90، نجد أن المشرع الجزائري يرى أن ما يحصل عليه العامل من مقابل مالي أثناء فترة العطلة السنوية هو تعويضا، وهذا راجع لعدم منحه صفة الأجر إلا لما هو مقابل للعمل.[6]وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي أطلق اسم العوض بدل الأجر أثناء فترة العطلة السنوية.[7] عكس المشرع المصري الذي يرى أن ما يتلقاه العامل أثناء فترة العطلة السنوية هو أجر بالمعنى الكامل.[8]

---

[1]احمد شوقي،المرجع السابق، ص173.

[2]المادة 52 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

[3]محمود همام زهران،المرجع السابق،ص530.

[4]أحمد شوقي، المرجع نفسه،ص173.

[5]اسماعيل غانم، المرجع السابق، ص162.

[6]مهدي بخدة، المرجع السابق،ص131.

[7]Art.l3141-22Code Du Travail Fr.

[8]حسن كيرة،المرجع السابق،ص181.

وحدد المشرع الجزائري قيمة التعويض المالي الذي يتقاضاه العامل أثناء فترة العطلة السنوية بـــ12/1 من الأجر الكامل الذي يتقاضاه خلال السنة المرجعية للعطلة[1].

والمقصود بالأجر الكامل هو الأجر الثابت والأجر الأساسي، تضاف إليه جميع المستحقات والتعويضات التي كان يتقاضاها العامل أثناء أداء عمله.[2]

وهو ما ذهب إليه المشرع المصري فنص على أن العامل يستحق خلال فترة العطلة السنوية الأجر الأساسي وملحقاته، ويدخل ضمن الملحقات المستحقة:

- اعانة غلاء المعيشة، سواء كانت مقررة بموجب القانون أو بموجب اتفاق طرفين.
- البدلات المعتبرة جزءا من الأجر، كبدل الأعمال الخطرة أو الشاقة.
- العمولة والنسب المئوية، التي يتقاضاها العامل بالإضافة الى أجره الثابت كعمولة زيادة الانتاج أو النسب المئوية على الأرباح.[3]

أما البدلات التي ترتبط بممارسة العمل مثل بدل الانتقال، فلا تستحق اثناء فترة العطلة السنوية[4]، أما المزايا العينية، فالقاعدة أن العامل يحصل عليها أثناء فترة العطلة السنوية إذا كانت لا لا ترتبط بالعمل مثل السكن الوظيفي، فلا يعقل أن يترك العامل مسكنه أثناء العطلة السنوية، أو أن يحرم من العلاج،أما إذا كانت الميزة العينية مرتبطة بالعمل مثل استعمال سيارة العمل أثناء العمل، فإنه يحرم منها أثناء العطلة السنوية.

أما بالنسبة للطعام الذي كان يقدمه صاحب العمل لعماله مجانا أو بمقابل ثمن منخفض، فلقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن العامل يستحق مقابلا نقديا عن هذا الطعام، يقدر على أساس ما يتكلفه رب العمل، باعتبار أن المزايا العينية جزء من الاجر ولن يكون كاملا بدونها.[5]ولا يحتسب ضمن الأجر المستحق للعامل أثناء فترة العطلة السنوية الساعات الإضافية.[6]

ويرى جانب من الفقه أن الساعات الاضافية إذا توافر فيها عنصر الثبات والاستقرار، فإن العامل يتقاضاها أثناء فترة العطلة السنوية.[7]

وفي هذا الشأن ذهبت محكمة النقض المصرية الى أن الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الاجازة هو الأجر الثابت، والأجر الإضافي لا يدخل ضمنه.

---

[1]المادة 52 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[2]بن عزوز،المرجع السابق،ص215.

[3]اسماعيل غانم، المرجع السابق،ص313.

[4]أنور سليم، المرجع السابق،ص566.

[5]لبيب شنب، المرجع نفسه،ص314.

[6]حمدي عبد الرحمان ويحي مطر،قانونالعمل،الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1987،ص227.

[7]حسن كيرة،المرجع السابق،ص181.

ويذهب الفقه أن استحقاق العامل تعويضا عن العطلة السنوية متوقف على بعض الالتزامات من أهمها عدم العمل عند رب عمل آخر، [1] وتكمن الحكمة من ذلك في أنه لا جدوى ولا فائدة من العطلة السنوية إذا عمل العامل أثناءها. لذلك تجيز بعض التشريعات المقارنة توقيع عقوبة ضد العامل في حالة ثبوت عمله لدى صاحب عمل آخر، وتتمثل العقوبة في استرداد ما دفع للعامل من أجر عن العطلة السنوية[2].

بينما يرى البعض الآخر من الفقه إلى أنه يجوز للعامل أن يعمل خلال فترة العطلة السنوية بشرط أن تكون الظروف المالية تستدعي ذلك.[3] وهو ما أيدته بعض التشريعات العربية.[4]

بالرجوع إلى القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع لم يتطرق إلى هذه المسألة على عكس ما كان في القوانين السابقة الذي نص صراحة على منع العامل من العمل أثناء العطلة السنوية، حيث جاء في المادة 04 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية ما يلي:**"لا يجوز للعامل أن يمارس أي نشاط مدفوع الأجر أثناء العطلة السنوية."**

نرى نحن أن عمل العامل خلال العطلة السنوية متوقف على طبيعة العمل، فلا يجوز أن يعمل عند صاحب عمل آخر ويتقاضي عليه أجرا، أما إذا عمل لحسابه أو عملا تضامنا أو خيريا جاز له ذلك.

البند الثاني: تعويض العطلة السنوية من قبل الصندوق.

قد يتوقف العمل ظرفيا بسبب ظروف خارجة عن إرادة طرفي علاقة العمل، و تعود لأسباب تتعلق بالظروف المناخية، ففي هذه الحالة أنشأ المشرع الجزائري صندوقا يتولى تعويض العامل في حالة توقفه عن العمل بسبب التقلبات المناخية بما فيها تعويض عن العطلة السنوية.

ونرى أن العقد الذي يربط العامل بالمستخدم في هذه الحالة يكون ساري المفعول بالرغم من توقف النشاط، على عكس بعض التشريعات المقارنة التي اعتبرت أن العقد يوقف مؤقتا(يعلق) والحقوق المترتبة عنه بما فيها تعويض عن العطلة السنوية.[5]

أولا.الطبيعة القانونية الصندوق.

---

[1] علي عوض حسن، المرجع السابق،ص331.

[2] المادة 46 من قانون العمل المصري.

[3] حسن كيرة، المرجع السابق،ص181.

[4] المادة 39 من قانون العمل الليبي.

[5] المادة 50 من قانون العمل الأردني.

أنظر كذلك:

- يوسف الياس، عدنان عابد، المرجع السابق،ص300.

إن الصندوق الذي قصدته المادة 52 مكرر من قانون 11/90 هو الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويعتبر هذا الصندوق من الصناديق التكميلية إلى جانب صندوق التأمين على البطالة.

انشأ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/ 01 ، وكان من مهامه الأساسية التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية،[1] التي تجعل العمل مستحيلا، وخطيرا على العمال، نظرا لطبيعة العمل المنجز في هذه الحالة، ثم أنيطت إليه مهام جديدة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/ 45 وهو تعويض عن العطل السنوية. [2]ولهذا سمي بالصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

إن موضوع العطل مدفوعة الأجر والتأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لا يعتبر موضوعا جديدا في التشريع الجزائري، حيث تعرضت إليه القوانين السابقة وذلك بموجب المرسوم 65/72 المؤرخ في 21/ 72/03 الذي أنشــأ نمطين من التسيير، أول نمط اختص بدفع التعويضات عن العطل السنوية غير الارادية المدفوعة الأجر، والتي كان يسيرها الصندوق الوطني للتعويض الإضافي للبناء والاشغال العمومية للعطل المدفوعة الاجر، والثاني اختص بدفع التعويضات عن العطل السنوية المدفوعة الاجر[3](كان موجودا في ثلاث مناطق: الجزائر، وهران، قسنطينة)، ثم تحولت هذه الصناديق في النظام الأحادي للضمان الاجتماعي إلى الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم 404/84،[4] وبشروع صندوق CNASAT في تسير النظام الاحادي تحولت نشاطات الأنظمة الخاصة بتسيير العطل إليه إلى غاية تعليقها عام 1992، وقد استرجعت نشاطاتها وأجهزتها في عام 1997.

---

[1] المرسوم 01/97 المؤرخ في 1997/01/11 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والإشغال والري ويحدد شروط منحه وكيفياته .جر.ع3 سنة 1997.

[2] المادة 01/04 من المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04، ويتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري، العدد 08 ص05 لسنة 1997.

[3] المرسوم 65/72 المؤرخ في 1972/03/21 المتضمن اعادة التنظيم الاداري لصناديق العطل المدفوعة الاجر، جر العدد27 ص399 لسنة 1972.

[4] المرسوم84/ 404 المؤرخ في 1984/12/24 المتضمن حل صناديق العطل المدفوعة الاجر وتحويل نشاطها الى هيئة الضمان الاجتماعي ، ج ر العدد 71 ص 2534 لسنة 1984.

إن المتتبع إلى المهام التي يمارسها الصندوق CACOBATPH يجد أنه ينفذ تشريعين لقانونين مختلفين، فالتأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية من موضوعات الضمان الاجتماعي، أما تسديد تعويض العطلة السنوية هي من موضوعات قانون العمل.

لكن هذا التنفيذ لا يطرح أي إشكال لان المهام الأصلية لهذا الصندوق هي التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، وهذا لان التوقف عن العمل لا يرجع إلى المستخدم، وإنما يعود إلى أسباب خارجية متعلقة بالتقلبات المناخية.

ان هذا الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويدعى في صلب النص"الصندوق".أما من ناحية تنظيم وعمل هذا الصندوق، فيتولى إدارة هذا الصندوق مجلس إدارة ويسيره مدير عام، ويتكون مجلس الإدارة من واحد وعشرون (21) عضوا ،[1]أما بالنسبة للمدير فيعين بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالعمل بعد الأخذ برأي مجلس الإدارة،[2]وبخصوص العون المكلف بالعمليات المالية فيكون تحت سلطة المدير العام ويمارس مهامه تحت مسؤوليته الخاصة وتحت رقابة مجلس الإدارة وتقوم المسؤولية المالية للعون المكلف بالعمليات المالية طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بها.[3]

ثانيا: الانشطة المعنية بذلك:

---

[1]نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 45/97 على مايلي: يتكون مجلس الادارة من واحد وعشرين (21) عضوا موزعين كالاتي:

سبعة (07) أعضاء يمثلون العمال تعينهم المنظمات الاكثر تمثيلا.

- أربعة(04) أعضاء يمثلون القطاع الخاص تعينهم منظمات العمل بحسب نسب تمثيلها الوطني.
- عضوان(02) يمثلان مستخدمي القطاع العام الذي يمارسون النشاطات المرتبطة بالناء ومواد البناء.
- عضوا واحد(01) يمثل مستخدمي القطاع العام الذي يمارس النشاطات المرتبطة بالأشغال العمومية والري.
- ممثل الوزير المكلف بالسكن.
- ممثل الوزير المكلف بالتجهيز.
- ممثل الوزير المكلف بالعمل.
- ممثل الوزير المكلف بالصناعة
- ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- عضوان اثنان يمثلان عمال الصندوق يعينان طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

[2]المادة 30 من المرسوم نفسه.

[3]المادة 34 من المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 1997/02/04 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الاجر.

إن المشرع الجزائري حدد قائمة النشاطات والمهن التي تخضع لهذا الصندوق، [1]وهي كالتالي:

- إصلاح المساحات المسقية.
- تصريف المياه الزراعية.
- حماية الأراضي الزراعية.
- إقامة مشاريع لإنتاج المحروقات وتحويلها ونقلها وتوزيعها.
- الخدمات الأخرى والأشغال البترولية.
- مقالع الحجر للبناء والصناعة.
- استخراج الرمل وتحضيره.
- استخراج الجبس وتحويله.
- استخراج أحجار الكلس وتحضيرها .
- مقالع الطين.
- استخراج اسفلت القار وتحضيره.
- البنايات المعدنية(صناعة الوحدات وتركيبتها مقرونة أو منفردة).
- دق الاحجار وقطعها ، صناعة الادوات الحجرية وقطع الاردواز.
- الرخامة الجنائزية(وتشمل وضع وإصلاح الضروح الجنائزية من غرانيت ورخام واحجار)
- الصنع الجاهز من الباطون "الخرسانة"..
- الغرف الصحراوية والمصنوعات الجاهزة المعدنية الأخرى.
- المباني الجاهزة الصنع من الخشب.
- البناء والأشغال الخصية: الأشغال بالاسمنت والباطون المسلح الخاصة بالبناء وأعمال الحفر وهدم المباني.
- هياكل البناء الخشبية والتجارة المتعلقة بالبناء ووضعها.
- هياكل البناء الخشبية والتجارة المتعلقة بالباء ووضعها.
- التغطية الرصاصة، المساكنة ، عوازل الصوت.
- كفالة البناء.
- تنصيب مكيفات الهواء غير الصناعية.
- صناعة المواقد وتنظيف المداخن غير الصناعية.
- صناعة المواقد وتنظيف المداخن غير الصناعية.

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 1997/02/04 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الاجر.

- دهان المواقد وتنظيف المداخن غير الصناعية .
- دهان المباني.
- زخرفة المحلات المختلفة وتهيئتها وتركيب الستائر بأنواعها.
- تركيب المباني (ويشمل تنصيب اللفتات الضوئية)
- التجهيز الكهربائي (ويشمل اللفتات الضوئية.
- منشئات الأشغال العمومية والأشغال في باطن الأرض.
- أشغال الحفر والأشغال الريفية.

في حالة العمل داخل الأنشطة المذكورة أعلاه، يستحق العامل تعويضا عن العطلة السنوية إذا توقف عن العمل بسبب تقلبات مناخية من قبل **الصندوق CACOBATPH**.

وهو ما أكده الاجتهاد القضائي الجزائري، حيث ذهبت المحكمة العليا إلى أن لكل عامل يشتغل بصفة غير مستمرة الحق في تعويض العطلة السنوية، يدفعه الصندوق CACOBATPH.[1]

إن الصندوق CACOBATPH يدفع تعويض عن العطلة السنوية في حالة واحدة تتمثل في التقلبات المناخية، والمقصود بها هي تغير مؤثر وطويل المدى في معدل لحالة الطقس يحدث لمنطقة معينة يؤثر على نشاط العمل.

ولا يدخل في هذا المجال التوقف الناتج عن أسباب لا تتعلق بالتقلبات المناخية، ومن جهة أخرى في حالة حل المؤسسة، فالذي يقع عليه عاتق دفع التعويض عن العطلة السنوية هو مصفي المؤسسة إن وجد، وهذا ما أكدته المحكمة العليا بقرارها المؤرخ في 2007/10/10. [2]

---

[1] قرار المحكمة العليا رقم 344163 المؤرخ في 2006/10/04،المجلة القضائية العدد 2006/02،ص271.

[2] قرار المحكمة العليا رقم 349789 المؤرخ في2007/01/10،المجلة القضائية العدد 2007/01،ص279.

الفصل الثاني:
الغياب المبرر

لم يتناول المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 تعريف الغياب المبرر، وإنما اكتفى بتعداد حالاته، ومن خلال اطلاعنا علىبعض قرارات المحكمة العليا المتعلقة بهذه المسألة، نجدها اعتبرت الغياب المبرر هو ذلك الذي يستند إلى تبرير يقدمه العامل لرب العمل، ويستشف ذالك من القرار المؤرخ في 2001/02/13 والذي جاء فيه : **من المقرر قانونا أنه في حالة غياب مبرر بشهادة طبية مدفوعة لدى الضمان الاجتماعي الذي له الحق في المراقبة الطبية يعد غيابا مبررا.**[1]

وفي القرار المؤرخ في 1990/02/26 الذي جاء فيه: **من المقرر قانونا أنه لا يحق للعامل أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية**........[2]

من هنا نجد أن المحكمة العليا عرفت لنا الغياب المبرر من خلال تعريفها لأحد أنواعه والمتمثل في الغياب بسبب المرض، حيث رأت أن شرعية هذا الغياب متوقفة على الشهادة الطبية التي يقدمها العامل.

بينما ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن الغياب المبرر **هو الغياب الذي يقع بإذن سابق من صاحب العمل.**[3] ونحن نرى أن الغياب المبرر هو الغياب الذي يستند لتبرير سابق أو لاحق.

كما ينبغي التميز بين نوعين من التبريرات، النوع الأول يكون غيابه مشروعا بمجرد أن يتقدم العامل بمبرر، وهذا التبرير ما هو إلا إعلام للمستخدم الذي لا يحق له أن يرفضه، مثل الغيابات للأسباب صحية. بينما النوع الثاني فهي الغيابات بالرغم من وجود مبرر تكون سلامتها متوقفة على موافقة المستخدم، لأنه يحق له أن يمارس عليها السلطة التقديرية.

ونرى كذلك أن التسمية الأنسب لهذه الغيابات الأخيرة هي الغيابات المرخصة، والمقصود بها الغياب المبرر الذي وافق عليه المستخدم، وهو ما جاءت به محكمة النقض المصرية لما قالت: **يقع بإذن سابق من صاحب العمل.**

فتعد الغيابات المرخصة من بين الحقوق المضمونة للعامل وهي حقوق تقتضيها المصلحة الخاصة كما تقتضيها المصلحة العامة للمؤسسة.

ترك المشرع الجزائري تنظيم الغيابات المبررة إلى الاتفاقيات الجماعية، وهي بدورها أحاطتها بمجموعة من الضوابط لتضمن للعامل إمكانية الاستفادة منها في إطار المشروعية، وأي تجاوز لهذه الضوابط يجعل العامل في وضعية غير مشروعة. لذا ارتأينا أن نعالج الغياب المبرر

---

[1] راجع: جمال سايس،الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية،الجزء الأول،منشورات كليك،الجزائر 2013،ص305

[2] نفس المرجع السابق،ص739.

[3] علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد،دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية مصر 2003 ، ص456.

من خلال تقسيمه إلى نوعين، مع ربطها بالآثار المترتبة على علاقة العمل من حيث سريانها، حيث خصصنا المبحث الأول للغيابات المبقية لعلاقة العمل، أما المبحث الثاني فخصصناه للغيابات المعلقة لعلاقة العمل.

المبحث الأول: الغيابات المبقية لعلاقة العمل.

أقر المشرع الجزائري العديد من الغيابات الخاصة، تستند إلى أحداث مختلفة منها الأحداث العائلية أو المهنية أو الدينية، ويمكن أن تكون هذه الغيابات مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، و ينظم هذه الغيابات القانون والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

وأهم ميزة تنفرد بها هذه الغيابات هي عدم تأثيرها على علاقة العمل من حيث إنهاءها أو تعليقها، بل تبقي عليها قائمة، بالإضافة إلى أنها تستند لمبرر يشرعها.

لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الغيابات مدفوعة الأجر، أما المطلب الثاني فخصصناه لدراسة الغيابات غير مدفوعة الأجر.

المطلب الأول :الغيابات المبررة مدفوعة الأجر.

عدد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 جملة من الأسباب، يحق فيها للعامل التغيب عن العمل، بشرط أن يبرر ذلك للمستخدم. وهذا ما نصت عليه المادة 54 من القانون رقم 11/90، وتمتاز هذه الغيابات بكونها مدفوعة الأجر. [1]

الفرع الأول: الغيابات لأسباب دينية وعائلية.

تناولنا في هذا الفرع الغيابات المتعلقة بالاعتبارات الدينية المتمثلة في أداء شعيرة الحج ولأسباب عائلية تتعلق بمصلحة الأجير، وهي ذات صبغة اجتماعية في طبيعتها بالأساس.

البند الأول: الغياب لتأدية فريضة الحج.

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 عطلة الحج، وإنما اكتفى بذكر جوازية هذه العطلة، وفي غياب نص قانوني يعرف لنا الحج، نجد أن الشريعة الإسلامية عرفته على أنه زيارة بيت الله الحرام بغرض التعبد وإتمام الركن الخامس من الإسلام.

أما الحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة هي أن الحج يعتبر ركنا من أركان الإسلام الخمسة، فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية والمالية، لقوله تعالى:" **وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ البَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلاً وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنِ العَالَمِينَ.**"[2]

أولا.مدة عطلة الحج.

لم يحدد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 مدة هذه العطلة، ومعلوم أن للحج أياما معلومات في السنة، ومن ثم فإن الجوازية المقررة لصاحب العمل في تحديد المدة لا بد أن تكون مناسبة مع الفترة اللازمة لأداء هذه الشعيرة.

---

[1]نصت المادة 54 من القانون رقم 11/90 على ما يلي: "**زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر...**"

[2]الأية(97) من سورة آل عمران.

على عكس القوانين السابقة التي حددتها بثلاثين يوما،[1] كما أن المشرع حددها كذلك في الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بثلاثين يوما، حيث جاء في المادة210: **"للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة."**

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدتها بشهر واحد،[2] والحكم نفسه بالنسبة للمشرع المصري الذي منح شهرا واحد للعامل الذي يرغب في الحج.[3]

ويرى البعض أن القانون رقم 11/90 أكثر مرونة من القوانين الأخرى من حيث عدم تحديد مدة عطلة الحج، فعدم تحديدها يجعلها أكثر مرونة ودقة، لأن الأهم هو أداء فريضة الحج التي قد يستغرق وقت أدائها مدة شهر أو أكثر أو أقل.[4]

ونرى من جانبنا أن تحديد المدة يقيد حق العامل في هذه العطلة، ويجنب النزاعات التي قد تنشأ في حالة عدم تحديدها، لهذا نجد أن معظم الاتفاقيات الجماعية التي تناولت هذه المسألة حددت مدتها بثلاثين يوما.

إلا أنه كان من الأفضل إضافة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات الترخيص لأداء مناسك الحج، وهذا ما نص عليه المشرع في الأمر03/06 حيث جاء في المادة 211 منه ما يلي:"**يمكن إضافة الفترات الضرورية، إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.**"

ثانيا. شروط الاستفادة من عطلة الحج.

باستقراء المادة 54 من القانون رقم11/90 وبعض الاتفاقيات الجماعية نجد أن هناك شروطا يجب توافرها للاستفادة من عطلة الحج وهي:

1.تمنح عطلة الحج مرة واحدة للعامل خلال حياته المهنية، سواء عمل لدى صاحب عمل واحد أو عدة مستخدمين.

فالحج واجب في العمر مرة واحدة من الناحية الشرعية[1] لذا يكون للعامل الحق في إجازة للحج مرة واحدة طوال مدة خدمته، وهو ما نصت عليه المادة 04/54 من القانون رقم 11/90 والتي جاء فيها:"**....مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.**"

---

[1]لقد نصت المادة من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على أن: **لكل عامل يرغب حج بقاع الاسلام المقدسة......مدته ثلاثون يوما متتالية.**

[2]المادة 1/67-ه من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر التي نصت على أنه:...........**يحق للعامل المتوجه إلى البقاع المقدسة الاستفادة من 30 يوم غياب متتالي مدفوع الأجر وذلك مرة واحدة في المسار المهني.**

ولصاحب العمل أن يحدد قائمة العمال الذين يمنح لهم هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل والمقصود بالحياة المهنية هي مجموع الأعمال التي يؤديها العامل خلال حياته المهنية، تبدأ منذ دخوله الحياة العملية إلى غاية توقفه عن العمل، إما لوصوله سن التقاعد أو الوفاة.

2.أن يكون العامل مسلما، وهذا الشرط وإن لم يذكره القانون صراحة، إلا أنه يستشف من العبارة الواردة في المادة 04/54 أن عطلة الحج تخص العامل المسلم فقط. وهذا راجع لطبيعة المجتمع الجزائري، فالإسلام دين غالبية الشعب الجزائري.

بينما نجد المشرع المصري أجاز للعامل المسيحي إلى جانب العامل المسلم الاستفادة من هذه العطلة.

حيث جاء في المادة 53 من قانون العمل المصري ما يلي:" **للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس..**"

وذهب البعض إلى تعليق حول حصر عطلة الحج في التشريع الجزائري على العامل المسلم فقط على أنها تتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على حرية العقيدة وحق التعايش مع الأديان وبأن يقرر هذا الحق لكل الأديان السماوية.[2]

ونحن نرى أن المسألة لا تتعلق بحرية العقيدة بقدر ما هي خاضعة لطبيعة المجتمع، مثلا نجد أن المشرع المصري أقر هذا الحق للعامل المسلم والمسيحي دون العامل اليهودي، وهذا لطبيعة المجتمع المصري الذي هو مزيج بين المسلمين والمسحيين.

فلو كانت المسألة تتعلق بحرية العقيدة لأجاز المشرع المصري للعامل اليهودي الاستفادة من عطلة الحج.

بينما نجد جل التشريعات العربية التي أجازت للعامل المسيحي الاستفادة من عطلة الحج إلى بيت المقدس راجع ذلك إلى أن مجتمعاتها هي مزيج من المسلمين والمسيحيين.ومن بين هذه التشريعات مثلا التشريع السوري واللبناني والفلسطيني.[3]

أما التشريعات التي حصرت عطلة الحج على العامل المسلم فمعظم أفراد مجتمعاتها يدين بدين الإسلام ومن بين هذه التشريعات مثلا: تشريعات دول الخليج.[1]

---

[1]قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " **الحج مرة فمن زاد فهو تطوع. " [رواه أبوداود و الحاكم].**

[2]محمد قاسم،مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،ص186.

[3]سمحت المادة 56 من قانون العمل السوري للعامل أن ينقطع عن عمله مدة 30 يوماً للمسلمين و 7 أيام للمسيحيين لأداء الحج، بينما أجازتالمادة 53 من قانون العمل اللبناني للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازةبأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرةواحدة طوال مدة خدمته.

3. يجب على العامل إعلام المستخدم بعطلة الحج مع تقديم المبررات اللازمة لذلك، حيث جاء في المادة 54 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:

"يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقة لأسباب التالية:.... تأدية الحج إلى البقاع المقدسة."

-هل يشترط موافقة صاحب العمل لأداء مناسك الحج؟.

من خلال صياغة المادة 54 من القانون رقم11/90 نجد أن المشرع اشترط على العامل أن يبرر مسبقا غيابه لأداء فريضة الحج ولم ينص صراحة على موافقة المستخدم أو رفضه، بل اكتفى بإعلامه من قبل العامل.

لكن بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها اشترطت صراحة موافقة صاحب العمل، وهذا ليضفي على هذا الغياب وصف الغياب المرخص، أي الذي يستند لرخصة يقدمها صاحب العمل للعامل بعد تقديم التبرير اللازم،[1] لكن دون أن يتعسف في هذا الحق.

فلا يمكن أن تمنح عطلة الحج لكافة العمال دفعة واحدة، فهذا أمر منطقي، فالموافقة لا تتعلق بالعمل بحد ذاته، وإنما بتنظيم هذه العطلة على العمال داخل المؤسسة، فمثلا لا يحتج صاحب العمل بضرورات الخدمة في حالة طلب عطلة الحج من قبل عامل واحد أو عاملين اثنين.

أما في حالة طلبها من قبل مجموعة من العمال يفوق عددهم عشرة مثلا، يمكن لصاحب العمل في هذه الحالة أن يتدخل ويوافق على البعض دون الآخرين، وهذا ما ذهب إليه بعض الفقهاء.[2]

لم يشترط المشرع الجزائري مدة الخدمة من أجل الحصول على عطلة الحج، على عكس التشريع المصري الذي اشترط الاستمرار في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة من أجل الاستفادة منها.[3]وهو ما ذهب أيضا إليه المشرع السعودي حيث اشترط أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل. [4]

وقد أحسن المشرع الجزائري عندما لم يشترط مدة الخدمة للحصول على عطلة الحج، عكس ما جاءت به بعض التشريعات العربية. كون أن الحج واجب على الفور، متى توافرت شروط وجوبه، فلا يجوز تأجيله، حيث رجح معظم الفقهاء وجوبه على الفور، وعليه فمن وجب الحج في حقه ثم أجله من غير عذر وإنما تهاونا وتفريطا فإنه يأثم بذلك.

---

[1]راجع المادة 114 من قانون العمل السعودي.

[1]المادة 171 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز.

[2]سيد محمد رمضان ،الوسيط في شرح قانون العمل،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2004، ص365.

[3]المادة 53 من قانون العمل المصري.

[4]المادة 114 من نظام العمل السعودي.

-هل يحق للعامل أن يتغيب عن العمل لتأدية مناسك العمرة ؟.

قبل الإجابة على هذا السؤال علينا أن نفرق بين الحج والعمرة، فالحج في اللغة: القصد، وشرعا: قصد الكعبة للنُسك الخاص،أما العمرة فهي في اللغة: الزيارة، وشرعا: زيارة البيت الحرام بكيفية خاصة.

والحج أحد أركان الإسلام ومعلوم من الدين بالضرورة، قال الله تعالى: **(ولله على الناسِ حَجُّ البيتِ مَنِ استطاعَ إليهِ سبيلاً ومنْ كفرَ فإنَّ اللهَ غنيٌّ عنِ العالمينَ)**[1]، وقال عليه الصلاة والسلام في صحيح الحديث: "**أيها الناس قد فرض الله عليكم الحج فَحُجُّوا" فقال رجل: أكل عام يا رسول الله فسكت حتى قالها ثلاثا، فقال صلى الله عليه وسلم: "لو قلت نعم لوجبت ولما استطعتم.**"

وأما العمرة فهي سُنّة مؤكدة عند المالكية، لأنها لم تذكر في الآيات والأحاديث الدالة على وجوب الحج وإنما ذُكِرَت تِبَعًا في مواطنَ أخرى.

الحج لا يتكرر في العام الواحد، أما العمرة فيمكن تكرارها يوميًّا وعلى مدار السنة، لأن الحج يختص بميقات زماني، هو شوال وذو القعدة وعشر من ذي الحجة ويرتبط بالوقوف بعرفةَ يوم التاسع من ذي الحِجة، وإلى ذلك الإشارة لقوله تعالى: **(الحَجُّ أشهرٌ معلوماتٌ)**،[2] وبقوله صلى الله عليه وسلم: "**الحَجُّ عَرَفَة**"، بينما العمرة ليس لها ميقات زماني.

ومن ثم نرى أنه لا يحق للعامل مطالبة المستخدم للسماح له بالغياب من أجل تأدية العمرة وهذا ما سار عليه المشرع الجزائري في المادة 54 من القانون رقم 11/90من خلال عدم تناوله لأحقية العامل بها.

البند الثاني:الغياب بسبب الأحداث العائلية.

أقرت المادة 54 من القانون رقم 11/90 المعدلة بالمادة 08 من الأمر 21/96 عدد من الغيابات الخاصة، تستند لأحداث سماها المشرع بالأحداث العائلية، وهي التسمية نفسها الواردة لدى المشرع الفرنسي، بينما نجد بعض الفقهاء تبنوا تسمية أسباب عائلية.

والمقصود بالغياب للأحداث العائلية هو استفادة العامل برخصة انقطاع عن العمل في حالة وقوع بعض الوقائع لها علاقة بالحياة الخاصة والعائلية، وهذه الوقائع تعطي الحق لإذن خاص.[3]

ومنهم من يرى بأن عطلة الأحداث العائلية هي عطل استثنائية مأجورة تمنح للعمال بناءا على طلبه مع تقديم مبرر على ذلك.[4]

---

[1] الأية(97) من سورة آل عمران.

[2] الأية (197)من سورة البقرة.

[3] Lydie Lagrange, Mieux Connaître Les Congés atypiques, Wolters Kluwer, France 2008, p31.

[4] Solange Liozon, Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion, Cahiers du Préparateur en Pharmacie, Wolters Kluwer France 2008,p135.

أولا.حالاته:

باستقراء المادة 54 من القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع حدد حالات الغياب بمناسبة الأحداث العائلية في الأحداث التالية: الزواج، الوفاة، الولادة، الختان.

1-عطلة الزواج:

أجاز المشرع الجزائري للعامل حق التغيب عن العمل في حالة واقعة الزواج، سواء زواجه هو أو زواج أحد فروعه. والعبرة من هذه العطلة هو أن الزواج يتطلب التحضير والترتيب، وجرى العرف لدى مجتمعنا أن تتم فيه الولائم والأفراح لأيام معدودة.

1-1 - زواج العامل:

يستفيد العامل من الغياب عن العمل في حالة زواجه، وهذا من أجل التفرغ للتحضير لمراسيم زواجه كما جاء في **الحديث عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال لعبد الرحمان بن عوف، حين قال: تزوجت، قال:أولم ولو بشاة.**[1]

والوليمة المقصود بها هي كل طعام صنع لعرس وغيره، ومن هم من يراها هي كل دعوة على أملاك أو نفاس أو ختان أو حادث سرور.

1-2- زواج أحد فروعه:

إضافة على عطلة زواج العامل يستفيد العامل منهذه العطلة في حالة زواج أحد فروعه، والمشرع لم يستعمل مصطلح الأبناء وإنما استعمل مصطلح الفروع حيث جاءت العبارة في المادة 54 على النحو التالي:"..**أو زواج أحد فروع العامل.**"

لم يفسر المشرع الجزائري مصطلح الفرع، و نجد أن هذا المصطلح على إطلاقه يفيد الأبناء والأحفاد بينما يرى آخرون أن الفرع يفيد الأبناء فقط وفي حالة إلحاقه بمصطلح وان نزل فهو يفيد الأبناء والأحفاد.[2]

ونحن نرى أن فروع العامل في هذه المادة تفيد الأبناء والأحفاد، والدليل أن المشرع كان باستطاعته أن يستعمل عبارة الأبناء لو كان يقصد الأبناء دون الأحفاد، لكن باستعماله عبارة الفرع فهي تفيد الأبناء والأحفاد، ومن جهة أخرى فان المجتمع الجزائري يجعل من مركز الحفيد بمثابة الابن، وكل الأحداث المتعلقة به من زواج أو وفاة يتقدم فيها جده على أبيه.

بينما نجد التشريع البلجيكي وسع من دائرة حدث الزواج ليشمل عدة أفراد بدل من ابن العامل، حيث يستفيد العامل في ظل القانون البلجيكي من عطلة الزواج في حالة: زواج الابن سواء من صلبه هو

---

[1] **رواه** البخاري.

[2] مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص169.

أو ابن الزوج(ة) (الربيب)، زواج أخ أو أخت الزوج(ة)، زواج أخ العامل(ة)، زواج أخت العامل(ة)، زواج أب العامل(ة)، زواج أم العامل(ة)، زواج أب زوج(ة) العامل، زواج أم زوج(ة) العامل، زواج حفيد العامل(ة).[1]

2-الختان:

يجيز المشرع الجزائري للعامل أو العاملة الاستفادة من الغياب عن العمل بسبب ختان أحد أبنائهم، وتجدر الإشارة أن تزامن ختان الأبناء في توقيت واحد، لا يمنح سوى مدة واحد،[2] لكن في حالة تفرق التوقيت بينهما و ليوم واحد على الأقل، فهنا يستفيد من مدة الغياب عن كل ابن مختن على حدا.

3 - عطلة الوفاة:

إن الهدف من عطلة الوفاة منح العامل وقت لحضور جنازة أحد أقاربه والاهتمام بالأمور الشخصية والعائلية المترتبة على ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الوفاة تؤثر على نفسية العامل حسب درجة وقرب المتوفي من العائلة.

أجاز المشرع في المادة 54 من القانون رقم11/90 حق التغيب للعامل عن العمل في حالة وفاة احد أفراد العائلة، والملاحظ أن المشرع حدد الأشخاص المتوفين الذين بسببهم يتغيب العامل عن العمل، وورد هذا التحديد على سبيل الحصر، ويراعى في هذا التحديد طبيعة المجتمع، فمثلا المجتمع العربي دائرة القرابة فيه أوسع نطاقا مما هو عليه في المجتمع الأوروبي.

والمدة المحددة لحدث الوفاة ثلاثة أيام، وهي بالتالي تساوي مدة حدث الولادة والختان والزواج، فمن هنا نتساءل كيف تتساوى مدة حدث الوفاة مع مدة حدث الختان مثلا؟.

كان على المشرع أن يميز بين الفترات الزمنية في الأحداث العائلية و حتى في حدث الوفاة، فلا يمكن أن نساوي بين مدة الوفاة مثلا مع مدة الختان ، أو بين مدة وفاة الزوج مع مدة وفاة أحد الحواشي، وهو ما راعته بعض التشريعات المقارنة.

ونرى أن مدة الثلاثة أيام التي اعتمدها المشرع الجزائري في حدث الوفاة هي مدة مشروعة تستمد شرعيتها من الشريعة الإسلامية، لأنه لا يجوز لأحد من أقارب المتوفى أن يحد عليه فوق ثلاثة أيام، غير أن الزوجة فهي مجبرة شرعا على أن تحد على زوجها أربعة أشهرٍ وعشراً، لقول الله تعالى:

(وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجاً يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْراً)[3]، ولقوله صلى الله عليه وسلم:**"لا تحد المرأة على ميت فوق ثلاث إلا على زوجٍ أربعة أشهرٍ وعشرًا"**.[4]

---

[1]Catherine Mairy ,Congés Circonstanciels , Règlementation du Travail, Kluwer France 2007,p64.

[2]مهدي بخدة، نفس المرجع،ص169.

[3]الآية 234 من سورة البقرة.

3-1 - وفاة أحد الأصول:

يقصد بأصل الشخص كل من كان سببا في وجوده من أبيه وأمه وجده وإن علا، حيث أجاز المشرع الجزائري أن يغيب العامل عن العمل في حالة وفاة أحد أصوله أو أصول زوجه، لكن لـــم يحدد مرتبته أو درجته وهذا باستعماله عبارة **أو وفاة أحد أصوله.**

من خلال هذه العبارة نجد أن المشرع استعمل الأصل على إطلاقه دون تقيده بدرجة معينـــة، رغم أن البعض يرى أنه كان على المشرع إضافة عبارة **وإن علا** لتشمل الجدين، لكن يمكن اعتبار لفظ الأصول على طلاقه ليشمل الجد. فلو كان المشرع يريد حصر هذه العطلة على الأبـــوين فقـــط لاستعمل لفظ الأبوين.

ومن جهة أخرى فالجد في حقيقة الأمر هو بمثابة الأب، لأنه أصل النسل وبسببه كان الوالد والولد معا، لذلك له من الحقوق ما للأب من الحقوق، وعليه ما عليه من الواجبات.وقد ورد في القرآن إطلاق لفظ "الأب" على الجد في مواضع نوردها فيما يأتي :**(وَكَذَلِكَ يَجْتَبِيكَ رَبُّكَ وَيُعَلِّمُكَ مِن تَأْوِيلِ الأَحَادِيثِ وَيُتِمُّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكَ وَعَلَى آلِ يَعْقُوبَ كَمَا أَتَمَّهَا عَلَى أَبَوَيْكَ مِن قَبْلُ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْحَاقَ إِنَّ رَبَّكَ عَلِيمٌ حَكِيمٌ)**[1]، والخطاب موجه إلى سيدنا يوسف عليه السلام، وهو يوسف بن يعقوب بن إسحاق بن إبراهيم عليهم السلام .

(وَاتَّبَعْتُ مِلَّةَ آبَآئِـــي إِبْرَاهِيمَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ مَا كَانَ لَنَا أَن نُّشْرِكَ بِاللّهِ مِن شَيْءٍ ذَلِكَ مِن فَضْلِ اللّهِ عَلَيْنَا وَعَلَى النَّاسِ وَلَـــكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لاَ يَشْكُرُونَ.)[2] والخطاب ليوسف أيضاً .

(أَمْ كُنتُمْ شُهَدَاء إِذْ حَضَرَ يَعْقُوبَ الْمَوْتُ إِذْ قَالَ لِبَنِيهِ مَا تَعْبُدُونَ مِن بَعْدِي قَالُواْ نَعْبُدُ إِلَـــهَكَ وَإِلَـــهَ آبَائِكَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِلَـــهاً وَاحِداً وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ).[3]

كما يستفيد العامل من هذه العطلة في حالة وفاة أحد أصول زوجه.

3-2 - وفاة أحد فروع العامل:

في حالة وفاة أحد فروع العامل يجيز المشرع الجزائري للعامل حق التغيب عن العمل، [4] وقد سبق وأن أشرنا إلى أن عبارة **فروع العامل** تفيد هنا الأبناء والأحفاد، بينما نجد المشرع

---

[4]متفق عليه.

[1]الآية (06) من سورة يوسف.

[2]الآية (38) من سورة يوسف.

[3]الآية (133) من سورة البقرة.

[4]المادة (54) من القانون رقم 11/90 المؤرخ 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

المغربي استعمل عبارة **أو أحد أبنائه، أو أحفاده،**[1] أي نص المشرع المغربي صراحة على أن يستفيد العامل من تغيب مرخص في حالة وفاة أحد أحفاده.

كما يستفيد العامل من هذا الغياب المبرر في حالة وفاة أحد أبناء زوجه،[2] والمعروف بالربيب هو الابن أو البنت الذي يعيش مع أبيه و زوجته أو يعيش مع أمه و زوجها نتيجة لطلاق أحد الأبوين أو موته.

3-3 - وفاة أحد الحواشي.

يقصد بالحواشي الأخوة والأخوات، ويمكن أن يتعدى هذا المفهوم ليشمل الأعمام والعمات والأخوال والخالات، ونجد أن المشرع الجزائري أجاز للعامل الحق في التغيب في حالة وفاة أحد الحواشي من الدرجة الأولى أو في حالة وفاة أحد حواشي زوجه، أي يستفيد من الغياب بسبب وفاة أحد الحواشي، في حالة وفاة الأخ أو الأخت، وهذا من خلال اعتماده لعبارة أو **أحد الحواشي من الدرجة الأولى.**[3]

بهذا يكون المشرع الجزائري حرم العامل من هذه العطلة في حالة وفاة أحد أعمامه أو أخواله، ونرى أنه لم يراعي درجة القرابة الموجودة في المجتمع الجزائري، التي تربط بين المرء وعمه أو خاله، فهؤلاء لهم المكانة العالية في العائلة، فإن العم صنو الأب. فقد روي عن النبي صلى الله عليه وسلم انه قال :" **يا عمر أما شعرت أن عم الرجل صنو أبيه**".[4] أي مثل أبيه.

وهذا إن كان يدل فهو يدل على منزلة العم في مجتمعنا.

وقال النبي صلّى الله عليه وسلّم في موضع آخر أن: **الخالة بمنزله الأم.**[5]ففي حديث آخر عن ابن عمر أنه قال: أتى إلى النبي صلى الله عليه وسلم رجل فقال:**إني أذنبت ذنبا عظيما فهل لي من توبة** فقال:**هل لك من أم** ؟ قال: **لا، فقال هل لك من خالة** ؟ قال : نعم قال : **فبرها.**[6]

من هنا نرى أنه لا يعقل أن يحرم العامل من حضور جنازة عمه أو خاله.

فعلى المشرع أن يراعي كما قلنا سابقا طبيعة القرابة في المجتمع الجزائري فهي تختلف عن القرابة في المجتمع الأوروبي. بل هناك بعض التشريعات الأوروبية من وسع دائرة حدث الوفاة ليشمل عدة أقارب، حيث يشمل في القانون البلجيكي الجد والجدة والأعمام.[7]

---

[1] المادة206 من مدونة الشغل المغربية.

[2] المادة 54 من القانون رقم 11/90 المؤرخ 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[3] نفس المرجع السابق.

[4] روام مسلم.

[5] رواه الحاكم.

[6] رواه الترميذي.

[7] l'arrêté royal du 28 août.1963.

بينما نجد بعض الاتفاقيات الجماعية أجازت للعامل الغياب عن العمل في حالة وفاة احد أعمامه.[1]
ويستفيد العامل من هذه العطلة أيضا في حالة وفاة أحد حواشي زوجه من الدرجة الأولى.

3-4- وفاة زوج العامل:

يجوز للعامل التغيب عن العمل في حالة وفاة زوجه، ولم يميز المشرع الجزائري بين حالة وفاة زوجة العامل، وحالة وفاة زوج العاملة، إذ أنه وحد المدة بين الحالتين.

ومن جانبنا نرى أنه كان على المشرع الجزائري أن يميز بين الحالتين من حيث المدة، فالحالة الأولى تسري عليها القواعد العامة وهي ثلاثة أيام، بينما في حالة وفاة زوج العاملة تسري عليها أحكام خاصة.لقوله صلى الله عليه وسلم: **"لا تحد المرأة على ميت فوق ثلاث إلا على زوجٍ أربعة أشهرٍ وعشرًا."**[2]

وهذا ما ذهب إليه المشرع اليمني الذي أجاز للعاملة أن تستفيد من إجازة عدة الوفاة.[3]

4- ولادة مولود له:

يحق للعامل التغيب عن العمل في حالة ولادة مولود له، وحصر المشرع هذا الغياب المبرر على ابن العامل عن باقي أفراد أسرته، أي يستفيد من الغياب في حالة ولادة مولود من صلبه، لذا استعمل المشرع عبارة **ولادة مولود له.**

ونجد المشرع الفرنسي أجاز للعامل التغيب عن العمل في حالة ولادة المولود له أو التبني.[4]

ثانيا.شروط الاستفادة من الغياب بسبب الأحداث العائلية.

يتوقف الاستفادة من الغياب بسبب الأحداث العائلية على شرطين هما:

1- لا يحق للعامل التغيب عن العمل بسبب حدث من غير الأحداث المذكورة في المادة 54 من القانون رقم 11/90 والأحداث هي: الزواج، الختان، الولادة، الوفاة.

فهذه الأحداث هي احداث محصورة ، فلا يمكن للعامل أن يطالب المستخدم بأن يرخص له الغياب بسبب حدث عودة أبويه من الحج مثلا أو من أجل الاحتفال بأحد أبنائه لنجاحه في شهادة البكالوريا.

إلى جانب هذه الأحداث، حدد المشرع الجزائري كذلك الأفراد الذين من أجلهم يحق له التغيب عن العمل بشرط ملازمتهم للأحداث المذكورة سابقا.

---

[1] المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك والبناءات لمستغانم.

[2] متفق عليه.

[3] حيث نصت الماة 87 من قانون العمل اليمني على أنه:**تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوما في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوما لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.**

[4] C.trav, Fr.art.L.3142-1.

لكن يمكن للاتفاقية الجماعية أن تضيف أحداثا أخرى زيادة عن تلك الواردة في المادة 54 من القانون رقم 11/90.

لذا ذهب بعض الفقهاء إلى أنه يمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن شروطا وتسهيلات غير واردة في القانون فيما يخص الغياب للأحداث العائلية[1].

بينما يرى جانب آخر من الفقه أن منح الرخص الاستثنائية للغياب بسبب الأحداث العائلية يكون وفق القانون لكافة العمال الأجراء.[2]

2- يجب عل العامل أن يبرر غيابه وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري، إذ أن هذا التبرير هو الذي يضفي على الغياب العامل صفة المشروعية، ولم يشترط المشرع طبيعة التبرير، المهم أن يثبت الحدث.

ويفرق المشرع بين نوعين من التبرير التبرير اللاحق والتبرير المسبق حسب طبيعة الحدث، فإذا كنا أمام حادثة الوفاة أو الولادة فالتبرير يكون لاحقا، نظرا لأن الواقعة فجائية وغير متوقعة، أما في حالة حادثة الزواج أو الختان نكون أمام تبرير مسبق، لأن الواقعة غير فجائية ومتوقعة.

وما يميز المشرع الجزائري عن باقي التشريعات المقارنة أنه وحد مدة الغياب بسبب الأحداث العائلية وهي ثلاثة أيام مدفوعة الأجر وهي من النظام العام ولا يحق للمستخدم أن يحرم العامل منها وإلا اعتبر منتهكا لحق من حقوق العمال.

بينما نجد المشرع الفرنسي لم يوحد مدة الغياب بسبب الأحداث العائلية وهي كالتالي[3]:

- 04أربعة أيام في حالة زواج العامل.
- 03أيام في حالة ولادة مولود للعامل أو حالة التبني.
- 02يومين في حالة وفاة ابن العامل.

---

[1]Mouvement ATD Quart Monde, Mieux connaître ses droits: guide juridique contre, l'exclusion, éd de l'Atelier 2007, p122.

[2]Lydie Lagrange, Mieux connaître les congés atypiques, Wolters Kluwer France 2008, p36.

[3]Article L3142-1 **:Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :**

1° Quatre jours pour son mariage ;

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

- 02يومين في حالة وفاة الزوج أو الشريك بموجب الاتفاق المدني التضامني.
- 01يوم واحد لزواج ابن العامل.
- 01يوم واحد لوفاة الأب أو الأم أو أب الزوجة أو أم الزوجة أو الأخ أو الأخت.

وهذا ما سار عليه المشرع المغربي الذي حدد مدة الغياب للأحداث العائلية على النحو التالي:

- **الزواج:**

زواج الأجير: أربعة أيام.

زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه: يومان.

- **الوفاة:**

وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق : ثلاثة أيام؛

وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه : يومان.

- **تغيبات أخرى**:

الختان: يومان ، وعملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفول من الأبناء: يومان.[1]

ولا يستحق العامل في حالة تعدد الأحداث العائلية في الوقت نفسه إلا عطلة واحدة، لكن في حالة مصادفة الحدث العائلي مع العطلة السنوية.فهل تمدد في هذه الحالة مدة العطلة السنوية؟.

يرى بعض الفقهاء أن عطلة الحدث العائلي لا تؤثر إيجابا على العطلة السنوية بمعنى آخر في حالة مصادفة الحدث العائلي للعطلة السنوية فإن هذه الأخيرة لا تمدد بمدة الحدث العائلي كون هذا الأخير مرتبط أساسا بتأدية العامل للعمل وقتها، والعطلة السنوية يكون فيها غائبا عن العمل.[2]

الفرع الثاني:الغياب بسبب التكوين والتمثيل.

يستفيد العامل بموجب المادة 54 من القانون رقم 11/90 نوع من الغيابات يعود سببها للتكوين سواء المهني أو النقابي،أو من أجل مهام تمثيلية.

البند الأول: الغياب بسبب التكوين.

أولا.الغيابات لمتابعة التكوين المهني.

يعتبر التكوين المهني أو التدريب المهني من أهم حقوق العمال المقررة لهم في التشريعات العمالية من أجل تحسين مستواهم المهني واكتساب ما يعرف بالكفاية المهنية، ولقدساير المشرع الجزائري التشريعات الدولية في هذا المجال، حيث نصت المادة 06 من القانون رقم 11/90 على

---

[1] راجع المواد 206،207 من مدونة الشغل المغربية.

[2]Gabriel Guéry, Droit du travail à l'intention des managers, éd L'Harmattan2010 ,p156.

أنه: "**يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:.....التكوين المهني والترقية في العمل.....**"

يعرف التكوين المهني على أنه الجهود الهادفة لتزويد الموظف أو العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل، بشرط أن يكون هذا التكوين يتناسب مع الوظيفة التي شغلها العامل، أو وظيفة مستقبلية مثل حالة التحويل وهو وسيلة للحفاظ على مردودية الأداء الوظيفي[1].

ويعرف كذلك على أنه تزويد الأفراد بمهارات فنية بهدف إكسابهم معارف جديدة، وتنمية مواهبهم لتمكينهم من النهوض بأعباء وظائفهم على نحو أكثر فعالية[2].

ولقد أحال المشرع الجزائري تنظيم موضوع التكوين المهني إلى الاتفاقيات الجماعية، إلا أنه وضع شروطا مسبقة يلتزم بها صاحب العمل من أهمها:

- يلزم المستخدم بوضع برنامج خاص بالتكوين المهني بعد أخذ رأي لجنة المشاركة. [3]
- حصول العامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني من الاستفادة من تكييف وقت عمله أومن عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله [4].
- بالرجوع إلى الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاتصالات الجزائرية، نجد أن برنامج التكوين لهذه المؤسسة يشمل أجهزة لتحديد كفاءة العمال وإمكانيتهم وكذا الوسائل الخاصة بتقدير الحاجات.[5] كما يحدد عمليات التكوين من طرف المؤسسة على النحو التالي:

التكوين المهني المتخصص: ترمي هذه العملية إلى اكساب العامل مؤهلات مهنية لشغل منصب عمل معين أو وظيفة داخل المؤسسة. ولقد ذهبت بعض المؤسسات إلى التعاون مع الجامعات والمعاهد لتسليم شهادات ما بعد التدرج المتخصصة لفائدة عمالها.[5]

التربص المهني: ترمي هده العملية الى تكييف دائم للعامل في منصب عمله .

الأبجدية الوظيفية: التكييف المهني للعمال الجدد عن طريق الدروس بالمراسلة.

---

[1]Alain Hosdey ,Jacques Rogister, La Formation en Entreprise: les clés de la réussite, Edipro 2009,p13.

[2]رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية،دار النجاح للكتاب، الجزائر، ص58.

[3]المادة 57 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[4]المادة 60 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[5]المادة 1/51 من الاتفاقية الجماعية الخاصة بمؤسسة اتصالات الجزائر.

[5]بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن،دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن2010،ص238.

التمهيين: وهو موجه للعمال الأحداث بصفة خاصة، الذين يتسربون من نظام التعليم ولا يكملون مسارهم الدراسي.[1]

1.شروط التكوين:

لقد تضمنت الاتفاقيات الجماعية جملة من شروط، ومن بين الشروط التي ذكرتها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر هي:[2]

- ❖ أن يكون برنامج التكوين أو تحسين المستوى مباشرة وفقا للحاجيات الكيفية والكمية للمؤسسة والمحددة في اطار التسيير التقديري للموارد البشرية، وتكوين نشاطات التكوين، واعادة التأهيل وتحسين المستوى لفترات قصيرة ومتوسطة، طويلة المدى، كما تتم داخل المؤسسة أو خارجها.
- ❖ يتعين على المؤسسة القيام بنشاطات للتكوين، وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج تعرضه على لجنة المساهمة.
- ❖ تنظم المؤسسة نشاطات التمهين لفائدة الشباب بمعية السلطات الإدارية والمصلحة العمومية للتكوين المهني المختصة إقليميا، ويترتب عن ذلك إعداد عقد التمهين بمقتضى التنظيم المعمول به.
- ❖ يتعين على العامل متابعة الدروس والدورات ونشاطات التكوين، أو تحسين المستوى التي تنميها المؤسسة في حدود حاجياتها من أجل تحسين المعارف العامة المهنية، والتكنولوجية.
- ❖ يتعلق الالتحاق بدورة التكوين بطبيعة نشاط التكوين، وبنتائج الاختبارات والامتحانات المهنية التي تنظمها المؤسسة .
- ❖ تعمل المؤسسة على إعداد عقد التكوين والتي يتضمن أجر العامل خلال التكوين، مكان التكوين، مدته وشروطه، موضوع التكوين.

2.مدة الغياب للتكوين:

إن غياب العامل لغرض التكوين المعد من طرف المستخدم هو عطلة خاصة مستقلة بذاتها فلا يمكن أن تتداخل مع العطلة السنوية ولا العطل المرضية، وفي هذا الصدد نجد أن العامل مجبر على متابعة التكوين الذي يعده المستخدم.[2]و تعويض العامل أثناء هذه العطلة يقع على عاتق

---

[1]أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري(القانون الاتفاقي)،ديوان المطبوعات الجامعية،ص325.

[2]راجع المادة 52ف6،5،4،3،2،1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[2]مهدي بخدة، نفس المرجع،ص169.

المستخدم[3]، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1989/07/17 والتي جاء فيه:"**من المقرر أنه تعد مدة التكوين فترة عمل من حيث الأقدمية عندما يغير العامل مقر اقامته لمتابعة التكوين بناء على طلب المؤسسة التي تتكفل بمصاريف التنقل في اطار التنظيم الجاري به العمل...**"[4]، أما في حالة التكوين الفردي فلا يستحق تعويضا عن ذلك.[5]

ويستفيد العامل من حماية أثناء فترة التكوين تتمثل في احتفاظه بمنصب عمله، وبنفس الحقوق كما لو كان يعمل في عمله، وتبقى سلطة المستخدم عليه في التحكم والتوجيه فضلا عن سلطته التأديبية.[1]

إن المشرع لم يحدد مدة التكوين الذي يعده المستخدم، بل ترك تحديدها للاتفاقيات الجماعية، وبالرجوع إلى بعضها نجد مثلا أن الاتفاقية الجماعية للاتصالات، جعلت مدة التكوين تكون ضمن العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل في إطار التكوين تحت مسمى عقد التكوين.

ويحدد فيه على الخصوص أجر العامل، مكان التكوين، مدة التكوين، شروطه، موضوع التكوين، حالات فسخ العقد والإجراءات المتعلقة بذالك.[2]

و ذهب بعض الفقهاء إلى تبيان أنه إذا لم يكن برنامج التكوين ومدته محددين بنص قانوني أو اتفاقي فيحدد وفقا للعرف، مراعيا في ذلك عرف المهنة التي يجري التكوين من أجلها.[3]

وينتهي عقد التكوين بانتهاء مدته المحددة في العقد أو في النظام الداخلي للمؤسسة، وبصورة عامة ينتهي عقد التكوين بانتهاء الغرض منه، وهو تعلم المتكون التكوين الذي ينبغي أن يتعلمه ويمكن أن ينتهي عقد التكوين أيضا بالفسخ قبل انتهاء مدته.[4]

يترتب على التكوين واجبات محددة على كل من طرفيه، ويمكن إجمالها في:

- واجبات رب العمل:

يمنح للعامل المحال على التكوين وقتا كافيا لتلقي تكوينا مناسبا، وفي هذا الصدد ذهبت بعض التشريعات العربية إلى تحديد المدة بعشر ساعات في الأسبوع.

وهذه التشريعات كذلك تشترط نوع التكوين، بحيث اشترطت التكوين النظري على أساس أنه لا يكفي أن يكون التكوين العملي على أصول المهنة.[5]

---

[3]André Tarpy,Un Nouveau Droit de La Formation :Pour Les Entreprises et Pour Les Salarie. éd L'Harmattan, France 2005, P277.

[4]قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1989/07/17 تحت رقم 50604 المجلة القضائية ،عدد 1992/1،ص94.

[5]Marine Neveux , Le Droit du Travail au Quotidien, Guide Pratique de Vétérinaire, les éd du Point vétérinaire, France 2008,p163.

[1]قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1989/07/17 تحت رقم 50604، المجلة القضائية ،عدد 1992/1،ص94.

[2]المادة 52 ف6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[3]توفيق فرج، قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد،دار الجامعية، بيروت لبنان1986،ص169.

[4]القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،قانون العمل(راسة مقارنة)،منشورات حلبي الحقوقية،ص258.

- حقوق العامل:

تعتبر الفترة التي يقضيها العامل في التكوين فترة تندرج ضمن فترات أداء العمل، فلا يحق للمستخدم أن يعلق علاقة العمل أثناءها أو يقطعها.

وإلى جانب احتفاظه بمنصب عمله يحتفظ العامل بالحقوق المتعلقة بمنصبه، فيحتفظ بأجره الأساسي الموافق لرتبة آخر منصب شغله.

زيادة إلى تعويض الأقدمية ومنحة التوثيق وكذا تعويض التربص ومصاريف التنقل والإيواء.[1]

هذه الحقوق يستفيد منها العامل في حالة التكوين المعد من قبل المستخدم، أما في حالة التكوين بمبادرة منه فلا يستفيد من الأجر في أغلب الاتفاقيات الجماعية المدروسة ما عدا متابعة الدراسة الأكاديمية لبضع ساعات في الأسبوع.[2]

ثانيا:التكوين النقابي.

إضافة إلى التكوين المهني نص المشرع الجزائري في القانون رقم **11/90** صراحة على منح العامل عطلة مدفوعة الأجر من أجل التكوين النقابي، انطلاقا من الأهمية البالغة له، باعتباره وسيلة فعالة تمكن المناضلين النقابين من أداوت المعرفة، لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ظل التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع.وهذا ما أكده المؤتمر الخاص بالاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع، على ضرورة أن تضع المنظمة برنامجا خاصا يتعلق بالتكوين النقابي ضمن أولويتها من خلال إعادة الاعتبار لدور معاهد التكوين النقابي وتنشيطها وإعداد خطة لتثقيف العمال.يتم هذا التكوين إما على مستوى المراكز التابعة للمنظمة النقابية المعترف بها على المستوى الوطني، أو على مستوى الجامعات أو المعاهد الخاصة.[3] ولا يحق للمستخدم الاعتراض على العامل فيما يتعلق بممارسة النشاط النقابي بما فيها التكوين.[4]

في هذا الإطار يهدف قسم التربية والتكوين النقابي التابع للمركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال علاقات عمل دولية مع عدة نقابات ومنظمات دولية، وهدا قصد التعاون في مجالات التكوين والتثقيف النقابي، خاصة في مواضيع مختلفة وهامة تتعلق بالوضع العالمي الحالي الذي يعيش تغيرات سريعة، وتأثيرات قوية مست الجوانب السياسية و القانونية، والاجتماعية والاقتصادية، مما أدى إلى تحولات عميقة في عالم الشغل كنقص مناصب العمل، الهشاشة في العمل،

---

[5]نفس المرجع السابق،ص251.

[1]بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق،ص243.

[2]هناك بعض الاتفاقيات الجماعية تمنح للعامل الحق في التغيب عن العمل لمدة أربع ساعات في الأسبوع مدفوعة الأجر لمزاولة دراسته الأكاديمية بينما نجد بعض الاتفاقيات لا تجيز ذالك.

[3]Guide Pratique, Les Congés Du Salarie,Op,Cit,p120.

[4]Michel Miné, Daniel Marchand, Le Droit du Travail en Pratique, Eyrolles 2012, p479.

وتفكك علاقات العمل، مما يتطلب تضامنا نقابيا دوليا.وهذا من خلال وضع برامج للتكوين النقابي لتبادل التجارب والخبرات فيما بين النقابات قصد تحقيق الأهداف التالية:

– تحديد مفهوم العولمة ومعرفة أثارها المختلفة وخاصة المرتبطة بعالم الشغل.

– توحيد المفاهيم المستعملة دوليا حول عالم الشغل والبطالة.

– تطوير أساليب التنظيم النقابي في ظل متغيرات العولمة.

– إيجاد طرق للتضامن العمالي من خلال الملتقيات الدولية التكوين النقابي.

- تنمية قدرات النقابين على التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

ولقد عقد قسم التربية والتكوين النقابي عدة اتفاقيات دولية مع منظمات ونقابات دولية في مجال التكوين النقابي قصد تأهيل الإطارات النقابية للاتحاد العام، لفهم المتغيرات الدولية المرتبطة بالعولمة وإيجاد الأساليب والطرق اللازمة لممارسة العمل النقابي وفق المفاهيم الجديدة.[1]

-مدة الغياب:

تشترك فترة التكوين النقابي مع فترة التكوين المهني كونهما تعتبران ضمن فترات تحديد العمل، ولا يجوز كما قلنا سابقا للمستخدم تعليق علاقة العمل أو إنهائها أثناء فتراتها.

ويرى بعض الفقهاء أن عطلة التكوين النقابي تعطي الحق للعامل في الغياب عن العمل أثناء وقت العمل، ويكون هذا الغياب مدفوع الأجر من أجل متابعة الدروس من طرف النقابة.[2]

كما يستفيد العامل من فترات التوقف عن العمل للمشاركة في الامتحانات الأكاديمية او المهنية، وتكون مدة التوقف هي مدة الامتحان، وهذا ما نصت عليه المادة 54 من القانون رقم 11/90 بقولها:"**...والمشاركة في الامتحانات الأكاديمية أو المهنية.**"

ما يلاحظ أن المشرع حصر هذا الغياب في المشاركة في الامتحان، دون إجازته بحق العامل في متابعة دروسه العلمية في حدود ساعات محدودة من الأسبوع، عكس الموظف الذي أجاز له المشرع هذا الحق صراحة في الأمر 03/06، حيث نصت المادة 208 من الأمر السابق أنه يحق تغيب الموظف عن الوظيفة في عدة حالات، من بينها متابعة دراسات ترتبط ببعض نشاطات الموظف الممارسة في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، بينما نجد أن بعض الاتفاقيات الجماعية سارت على هذا النهج حيث أجازت للعامل التغيب عن العمل في حالة متابعة دروسه.ويرى الفقه الفرنسي إن هذا نوع من الغيابات يعطي العامل فرصة لإعداد واجتياز الامتحان للحصول على شهادة تعليمية معتمدة.[3]

البند الثاني: الغياب بسبب التمثيل.

---

[1] www.fnte34.sbilya.com **موقع نقابة سامسونغ لبربوعريريج.**

[2] Patrick Desmyter, Absences Pour Formation ,Kluwer France2007,p55.

[3] Lydie Lagrange,Op.Cit, p92.

سمى الفقه الغياب بسبب التمثيل بالعطلة التمثيلية، وهي تشمل جملة من المهام منها: التمثيل النقابي،وتمثيلالمستخدمين إضافة إلى التمثيل بمناسبة مهام أخرى، ولقد جمعها المشرع الفرنسي تحت عنوان شامل(Credit D'heures).

أولا.التمثيل النقابي:

كرس الدستور الجزائري الحق النقابي حينما جعله مطلقا، حيث نص على أن الحق النقابي معترف به لجميع الموطنين. تفعيلا للدور النقابي و يسمح القانون للممثلين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلا لهم في أداء مهامهم.

وهذا ما نصت عليه المادة 46 من قانون 14/90 بقولها" **يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب (10 ساعات) في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهامهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهر الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم.**"

إن هذه العطلة تبقى محصورة في المندوب النقابي دون أعضاء النقابة، وهذا للدور الذي يقوم به سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

ومدة هذه العطلة هي 10 ساعات في الشهر، ويشترك فيها كل مندوب نقابي، و تنتفع بهذه المدة الهيئة النقابية وليس نقابي وحده، ويمكن تجميع هذه المدة أو تقسيمها حسب الاتفاق بينهم.

ولا يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم ، كما لا تؤخذ بعين الاعتبارالغيابات التي يرخص بها المستخدم ليتمكن المندوبون النقابيون من المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.[1]كما أن هذه المدة تدخل ضمن المدة الفعلية لوقت العمل.[2]

ثانيا. تمثيل المستخدمين:

أجاز القانون رقم 11/90 لمندوب المستخدمين بالتغيب عن العمل ويكون مدفوع الأجر، حيث نصت المادة106من هذا القانون على ما يلي:"**يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب**

[1]بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية الطبعة الأولى، الجزائر2010،ص180.

[2]Jean-Philippe Cavaillé, Guide Pratique De L'intérim: pour les intérimaires, Utilisateurs des agences d'intérim, employeurs, éd Maxima,France 2007, p97.

عشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ما عدا خلال عطلتهم السنوية. تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم."

من خلال هذا النص نجد أن المشرع الجزائري وحد مدة التغيب لغرض التمثيل، سواء تمثيل المستخدمين أو العمال وهي عشر ساعات في الشهر.

وما يميز هذه المدة أنها مدفوعة الأجر، ولا تدخل في حسابها الوقت الذي يقضيه مندوب المستخدم في الاجتماعات التي يستدعى إليها بمبادرة من المستخدم، وهذا ما نصت عليه المادة 107 من القانون رقم 11/90.

بينما نجد أن المشرع الفرنسي حدد مدة الغياب بسبب تمثيل العمال حسب عدد العمال في المؤسسة، وتكون على النحو التالي:[1]

- ❖ 10ساعات في الشهر: إذا كان عدد العمال في المؤسسة بين 50 أو 150 عامل.
- ❖ 15ساعة في الشهر: ذا كان عدد العمال في المؤسسة بين 151 و500 عامل.
- ❖ 20 ساعة في الشهر: إذا كان عدد العمال يفوق 500 عامل.

و في مجال آخر يستفيد العمال المساعدون الأصليون والاحتياطيون وكذلك العمال الأعضاء الأصليون والاحتياطيون التابعون لمكاتب المصالحة من قبل صاحب العمل التابعين له من أوقات الغياب لممارسة مهامهم، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم04/90.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد فترة هذا الغياب الأخير تاركا المجال للاتفاقيات الجماعية، وبالرجوع الى بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها اعتبرت حضور العامل كعضو في مكتب المصالحة من قبيل العطلة الخاصة مدفوعة الأجر[2]، ويشترك في هذا الحكم الحالات التالية:

- ❖ حضور العامل كعضو لدى الهيئة القضائية خلال الدورة القضائية.
- ❖ حضور العامل كمساعد لدى المحاكم القضائية في المجال الاجتماعي.[3]

المطلب الثاني:الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر.

[1]Article L412-20 :**Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à dix heures par mois dans les entreprise sou établissements occupant de cinquante à cent cinquante salariés, quinze heur espar mois dans les entreprises ou établissements occupant de cent cinquante et unà cinq cents salariés et vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de cinq cents salariés. Ce temps peut être dépasséen cas de circonstances exceptionnelles**

[2]المادة 164 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز مستغانم.

[3]نفس المرجع.

على غرار الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، هناك غيابات أخرى أجازها المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 تحت مسمى الغيابات غير مدفوعة الأجر،[1]وما يلاحظ أن المشرع لم يحدد حالاتها وتنظيمها تاركا المجال للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.[2]

ومن جهة أخرى نجد صعوبة في تحديد ماهية هذا النوع من الغياب نظرا لعدم تحديد المشرع مجالها، تاركا هذا المجال لسلطة المستخدم التقديرية.

الفرع الأول: تحديد مفهوم الغياب غير مدفوع الأجر ومدته.

البند الأول: تحديد مفهوم الغياب غير مدفوع الأجر.

يستطيع العامل بعد موافقة المستخدم التوقف عن العمل لفترة محددة غير مأجورة تعرف بـــ**الغياب الخاص** أو **الغياب المرخص** غير المدفوع الأجر.

ولم ينظمه المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90، وإنما أحال تنظيمه إلى النظام الداخلي، وفي بعض الأحيان إلى الاتفاقية الجماعية، حيث نصت المادة 56 من القانون رقم 11/90على ما يلي:"**يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي**".

ونصت المادة 120من القانون رقم 11/90 :"**تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :...التغيبات الخاصة...**"

من خلال هذه المواد يمكن لأول وهلة أن نقول هناك تداخل بين المادة 56 والمادة 120 من القانون رقم 11/90 في مسألة الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر.

لكن بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية، نجد أن الغيابات الخاصة بموجب النظام الداخلي هي الغياب الذي يرخصه المستخدم وحسب الفترة التي يحددها للعامل بسبب الحاجة الماسة له. أي أن فترة هذه الغيابات محددة مسبقا ومدتها قليلة لا تتعدى عشرين يوما في السنة.

بينما الغيابات الخاصة بموجب الاتفاقيات الجماعية هي تلك الغيابات التي يستفيد منها العامل بطلب منه وبعد موافقة المستخدم ومدتها قد تتعدى السنة، ويسمى هذا النوع من الغياب بالعطل غير المدفوعة الأجر.

لكن من خلال دراستنا أيضا لبعض الاتفاقيات الجماعية نجد أنها تناولت الغيابات الخاصة قليلة المدة والعطل غير مدفوعة الأجر، ونحن بدورنا نرى أن أصل تنظيم الغيابات الخاصة هو النظام

---

[1] المادة 56 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

[2] نفس المرجع.

الداخلي، على أساس أنها لا تندرج ضمن المسائل التفاوضية، وكما سنرى فأنها تخضع للسلطة التقديرية للمستخدم.

كما يرى جانب من الفقه أن الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر **تكون في حالة غياب العامل عن العمل وقت العمل بسبب المشكلة الناتجة عن الأحداث التي تشكل سببا مقنعا.** [1]

وقد عبر المشرع الجزائري عن سبب هذه الغيابات الخاصة بـــ الحاجة **الماسة للتغيب.**[2]بينما نجد المشرع الفرنسي عبر عنها بالغياب لأسباب شخصية.

البند الثاني: مدة الغياب غير مدفوع الأجر وشروط الاستفادة منه.

أولا:مدة الغياب.

لم يحدد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 مدة الغياب غير مدفوع الأجر، تاركا مجال تحديدها للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية، ونجد أن هذه المدة تختلف من نظام داخلي إلى آخر، حيث نجد بعض الأنظمة الداخلية حددت مدتها بـــ نصف يوم من أيام العمل سنويا،[3]بينما حددت مدتها بعض الاتفاقيات الجماعية ب10 أنصاف يوم في السنة.[4]ونجد بعض التشريعات الأوروبية حددت مدتها بأن لا تتجاوز عشرة أيام في السنة المدنية.[5]

ثانيا:شروط الاستفادة منها.

يلتزم العامل بتقديم طلب مسبق إلى المستخدم من أجل الحصول على هذه الغيابات الخاصة، وهو التزام فرضته الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية، وبالرجوع إليها نجدها ألزمت العامل تقديم طلب الغياب (24 ساعة) على الأقل قبل التاريخ المحدد.[6] بينما جاء في بعض الاتفاقيات الجماعية أن يقدم العامل الطلب (48 ساعة) قبل التاريخ المحدد للخروج. [7]و لا يسمح للعامل بمغادرة منصب عمله قبل موافقة المستخدم، وإلا اعتبر في وضعية غير قانونية.[8]

الفرع الثاني: خصائص الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر.

---

[1]W. Eeckhoutte ,V. Duprez, W. Eeckhoutte, Compendium Droit du Travail, Kluwer France2008 –2007 , p1491.

[2]نصت المادة 56 من القانون رقم 11/90 بقولها: يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

[3]المادة 27 من النظام الداخلي لصندوق الوطني للتامين على الأجراء.

[4]المادة 166 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سنلغاز مستغانم.

[5]Catherine Mairy, Op, Cit, P119.

[6]المادة 27 من النظام الداخلي لصندوق الوطني للتأمين على الاجراء.

[7]المادة 37 من النظام الداخلي المؤسسة اتصالات الجزائر.

[8]نفس المرجع.

تتميز الغيابات الخاصة غير مدفوعة الأجر بجملة من الميزات عن الغيابات مدفوعة الأجر، وتكمن في:

1. ليست من النظام العام:

تختلف هذه العطل الخاصة عن العطل التي رأيناها سابقا من حيث صفة النظام العام، وما ينعكس عنها من عدم قابلية التنازل، فهذه العطلة متعلقة بالسلطة التقديرية للمستخدم، لذا لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تمنح للعامل، على عكس عطلة أيام الأعياد أو العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة في القانون إما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية. ومن ثم هذه العطل ليست من النظام العام فلا يلزم المستخدم بمنحها للعامل متى طلبها، لكن بشرط أن يبرر رفضه وبالأخص إذا رأى أن هذا الغياب لا يستند إلى سبب جدي أو مقنع أو بعبارة أخرى يرى أن العامل ليس بأمس الحاجة لهذا الغياب، لكن في حالة وجود سبب مقنع فعلى المستخدم أن يرخص للعامل التغيب عن العمل.

لذا نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد حالات الغياب غير مدفوع الأجر لأنه من المستحيل حصر حالاته، ويمكن تحديد هذه الحالات في النظام الداخلي أو في الاتفاقية الجماعية، ويكون هذا التحديد على سبيل المثال.

2 -عدم تعليق العمل خلال هذه المدة:

لا يمكن تعليق علاقة العمل أثناء فترة الغياب الخاص غير المدفوع الأجر، حيث اعتبر المشرع الجزائري هذه الفترة تمثل فترة تأدية عمل عند حساب العطلة السنوية، وهذا ما نصت عليه المادة 46من القانون رقم 11/90 التي جاء فيها: " **تعتبر فترات عمل لتحديد العطلة السنوية: فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم.**"

وعلينا أن نميز بين هذه الفترة وفترة العطل غير المأجورة، فهذه الأخيرة تعلق فيها علاقة العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 64 من القانون 11/90 والتي جاء فيها:" **تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:...عطلة بدون اجر.**"

ومن جهة أخرى هذه المادة الأخيرة أوردت حالات تعليق علاقة العمل على سبيل الحصر، ومن ثم لا يمكن اعتبار أن هذه الغيابات حالة من حالات تعليق علاقة العمل. وهذا ماذهب إليه قرار المحكمة العليا التي اعتبرت أن الترخيص بالخروج من العمل لا يعلق علاقة العمل.[1]

3 - عدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل بسبب الغياب المرخص:

---

[1]قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1998/07/14 تحت رقم 166006، المجلة القضائية ،عدد 2000/1،ص101.

سبق وأن أشرنا أن الغياب الخاص غير المدفوع الأجر هو غياب مرخص، ويكون العامل فيه في وضعية قانونية تستند لسند قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي.

ومن ثم لا يجوز للمستخدم أن يتخذ ضد العامل إجراءات تأديبية بمناسبة هذه الغيابات، وذهب جانب من الفقه الى أن غياب العامل بعد موافقة صاحب العمل يعتبر غيابا قانونيا،لأنه مرخص من قبل المستخدم عن طريق النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية،[2] لكن بعد استيفاء الشروط التالية:

- تقديم الطلب إلى المستخدم مرفق بالتبريرات اللازمة للتغيب.
- عدم تعارض طلب التغيب مع مصلحة العمل.
- أن لا تتجاوز مدة الغياب الخاص المدة المحددة في النظام الداخلي.
- ضرورة الحصول على الترخيص المسبق بالتغيب من المستخدم.

4 -الغيابات الخاصة هي غيابات غير مدفوعة الأجر:

تختلف هذه الغيابات عن الغيابات الخاصة الواردة في المادة 54 من القانون رقم 11/90، كونها غير مدفوعة الأجر، فتغيب العامل في هذه الحالة يجعل من المستخدم متحللا عن دفع الأجر له خلال مدة هذا الغياب، وأساس ذالك أن العمل سبب قانوني للأجر[1]، وسبب الزام العامل المستخدم بدفع الأجر هو التزامه بأداء العمل تنفيذا لعقد العمل، ولم يستثن المشرع من هذا الأصل سوى حالات معينة أوردها على سبيل الحصر يستحق فيها العامل الأجر رغم عدم أدائه العمل[2]. لكن يجوز له تمكينه من الأجر خلال هذه الغيابات الخاصة.[3]

ومن بين هذه الغيابات المأجورة التي أجازتها بعض الاتفاقيات الجماعية هي ترخيصها للعاملة المرضعة مثلا التغيب عن العمل لمدة محددة ومأجورة.إذ منحت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر للعاملات التي يرضعن أولادهن التغيب ساعتين خلال ستة أشهر الأولى التي تلي الولادة، وساعة واحدة خلال ستة أشهر التالية. [4]

بينماتستفيد العاملةلدى المشرع المغربي ولمدة 12شهراً من ساعة واحدة للرضاعة يومياً مستقلة عن فترات العمل المعمول بها في المقاولة ومؤدى عنها.[5]

---

[2]أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم وأثره على الحقوق الواردة في قانون العمل،المطبعة العربية الحديثة،القاهرة مصر 1979، ص129.

[1]Odile Godarad,op,cit,p8

[2]محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص109.

[3]مهدي بخدة، المرجع السابق، ص178.

[4]المادة 68 من الاتفاقية الجماعية الاتصالات الجزائر.

[5]المادة 161 من مدونة الشغل المغربية.

إلا أننا نرى هذه المدة المقررة في الاتفاقيات الجماعية تبقى غير كافية، ويجب رفعها إلى حولين كاملين نظراً لأهمية الرضاعة الطبيعية في هذه الفترة،وتماشيا مع توصية الشرع الإسلامي.[6]

[6] يقول تبارك وتعالى: (وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ) [البقرة: 233].

المبحث الثاني: الغيابات المعلقة لعلاقة العمل.

أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة 64 من القانون رقم 11/90 للعامل الغياب عن العمل في حالات محددة، بشرط أن يكون هناك مبرر يستند عليه، إلا أن هذا النوع من الغياب يختلف عن الذي سبق وأن تناولناه في المبحث الأول من هذا الفصل، لأن هذه الغيابات لا تبقي على علاقة العمل قائمة بل تعلقها.

ولم يعرف المشرع تعليق علاقة العمل في القانون رقم 11/90، وهذا ما سارت عليه جل التشريعات المقارنة.

لكن بالرجوع إلى الفقه نجد عدة تعريفات له، فمنهم من يعرفه بأنه تلك الحالة التي ترد على عقد العمل فتوقف أثاره مؤقتا بسبب وجود مانع يحول دون تنفيذ الالتزامات العقدية،[1] بينما يعرفه آخرون بأنه هو كل حالة انقطاع عارض عن تقديم العمل.[2]وعرف كذلك بأنه وسيلة قانونية لمواجهة اضطراب وقتي لمواجهة القصور في تنفيذ الالتزامات ولضمان استمرارية العقد في المستقبل.[3]

ونحن نرى أن تعليق عقد العمل هو إيقاف مؤقت لتنفيذ عقد العمل مع الإبقاء عليه، بسبب وجود مانع يحدده القانون مسبقا.

وثمة اختلاف حول التسمية بالنسبة لتعليق عقد العمل، فقد تبنى المشرع الجزائري تسميته تعليق[4]، وهي التسمية نفسها لدى المشرع الفرنسي[5]، أما المشرع البلجيكي فسماه تعليق تنفيذ الالتزامات، [6] بينما نجد أغلب التشريعات العربية تبنت تسمية وقف عقد العمل.[7]

تتعدد حالات تعليق علاقة العمل بتعدد أسبابه، وهذه الأسباب حددها المشرع الجزائري مسبقا في المادة 64 من القانون رقم 11/90 ومعظمها نصت عليها التشريعات المقارنة مع وجود بعض الاختلافات.

لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى حالات التعليق، وفي كل حالة ندرس الأحكام المتعلقة بها.

حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، فخصصنا المطلب الأول للغيابات لأسباب صحية، بينما المطلب الثاني نتناول فيه باقي الأسباب لذا سميناه بالغيابات لأسباب أخرى.

---

[1] عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر،بغداد العراق1979، ص185.

[2] Brun Et Galland , Droit Du Travail, Presses Université, Laval 1991,p323.

[3] صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان2012،ص18.

[4] راجع المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[5] Article L1226-8 ; Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente...

[6] Herman Cousy, Droit Des Contrats France, Belgique, Larcier2005,p56.

[7] راجع قانون العمل المصري واللبناني والكويتي والسوري........

المطلب الأول: الغيابات لأسباب صحية.

قد يتعرض العامل إلى حالات مرضية تتفاوت في خطورتها و أصنافها وأنواعها ومددها، تضطره للتوقف عن العمل، ويكون هذا التوقف مستندا لسبب صحي،[1] مما يضفي الشرعية القانونية للتوقف.

لذا أجازت التشريعات المقارنة تغيب العامل عن العمل بسبب المرض مهما كان نوعه.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع في القانون رقم **11/90** ساير التشريعات المقارنة، حيث أجاز تغيب العامل عن العمل لسبب صحي، ويتمثل هذا السبب الصحي في المرض والأمومة وحادث العمل والمرض المهني،[2] و يلاحظ أن المشرع أحال تنظيم هذا الغياب إلى قانون الضمان الاجتماعي.[3]

الفرع الأول: الغياب بسبب المرض والأمومة.

سنتناول في هذا الفرع الغياب عن العمل بسبب المرض والأمومة، والعبرة من جمع المرض والأمومة في فرع واحد، راجع إلى أن المشرع الجزائري نظم أحكامهما في قانون واحد مشترك بينهما هو القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.[4]

البند الأول: العطلة المرضية.

يعتبر مرض العامل في الأصل مانعا وقتيا يؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل، لذا وضعت التشريعات المقارنة قيدا على إرادة صاحب العمل تمنعه من إنهاء عقد العمل، مراعاة في ذلك الناحية الصحية للعامل.[5]

وساير المشرع الجزائري هذه التشريعات، واعتبر غياب العامل بسبب المرض غيابا مبررا، يستحق فيها مدة محددة ينقطع عن العمل بسبب المرض، وتسمى هذه المدة بالعطلة المرضية.

لم يعرف المشرع الجزائري المرض العادي، وبالرجوع إلى الفقه نجد منهم من عرفه على أنه الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئا عن إصابة العمل أو ممارسة

---

[1] محمد فاروق باشا، المرجع السابق، ص279.

[2] المادة 53 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[3] نفس المادة.

[4] القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/077/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم ج.ر.ع.28 لسنة1983 ص1803.

[5] وفاء أبو جميل، وقف عقد العمل، دراسة مقارنة،دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1990،ص119.

مهنية، ويحدد بالخبرة الطبية.[1]وعرفه آخرون بأنه هو التدهور الصحي الذي يمنع العامل عن العمل ولا يكون بسبب العمل[2].

من خلال التعريفات السابقة نرى أن المرض الذي يرخص للعامل التغيب بسببه هو المرض المقيد بالاعتلال الصحي، والمانع من مزاولة العمل.أما الاعتلال الصحي الذي لا يحول دون مزاولة العمل ، لا يدخل ضمن مفهوم المرض كشرط من شروط العطلة المرضية.

أولا. بعض الأحكام المتعلقة بمدة الغياب:

تعتري مدة الغياب بسبب المرض عدة أحكام من حيث تعلقها بالنظام العام ومسألة التداخل بينها وبين باقي العطل.

1- تعلق العطلة المرضية بالنظام العام:

ما يميز العطلة المرضية لدى المشرع الجزائري وسائر التشريعات المقارنة أنها متعلقة بالنظام العام.فلا يجوز التنازل عن مدتها ولا عن الأجر المستحق لها، ويعتبر باطلا كل اتفاق ينص على الانتقاص من مدتها ولو يرضى العامل بذلك لأنه مخالف للقانون، وهذا قياسا على العطلة السنوية والأعياد.[3]

ويمكن لرب العمل أن يزيد من مدة العطلة المرضية للعامل بمقتضى الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي عن تلك التي حددتها الشهادة الطبية، لأن ذلك يتضمن حماية أكثر لمصلحة العامل.[4]

2- أثر تداخل العطلة المرضية مع باقي العطل:

يثبت حق العطلة المرضية عن كل سنة على استقلال، بحيث يسقط عدم استخدامها خلال السنة المستحقة،[5] لأن الحق في العطلة المرضية يسقط بمضي السنة التي تستحق عنها العطلة، فإذا لم يحصل العامل على العطلة المرضية خلال السنة المستحقة ، فلا يجوز له أن يطالب بها في السنة التالية.[6]

كما لا يجوز الانتفاع بها مقدما، وفي بعض الأحيان توافق هذه العطلة عطلا أخرى الأمر الذي يثير التساؤل عن طبيعة العطلة التي يستفيد منها العامل في هذه الحالة؟.

---

[1]جلال الدين قريشي، المرجع السابق،ص256.

[2]صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق،ص71.

[3]مهدي بخدة،التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص151.

[4]أحمد شوقي محمد عبد الرحمان،شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر2008،ص184.

[5]حسن كيرة،أصول قانون العمل، دار المعارف، الإسكندرية مصر1979،ص187.

[6]اسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر،ص324.

هذا الأمر اختلف حوله الفقهاء، فذهب بعضهم إلى احتساب ضمن العطلة المرضية أيام الراحة الأسبوعية، فلا تمتد مدتها بعدد أيام الراحة الأسبوعية المتخللة ضمنها، عكس إذا تخللت العطلة المرضية أيام الأعياد فإنها تمتد بحسب هذه الأيام، مبررين ذلك أن سبب استحقاق يوم العيد لا يحتاج إلى أيام معينة للعمل.[1] بينما خالف هذا الرأي فريق من الفقهاء الذين يرون بأن تحتسب ضمن العطلة المرضية أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد فتمتد بعدد أيام الراحة القانونية التي تتخللها.[2]

غير أن المشرع الجزائري أجاز قطع العطلة السنوية في حالة وقوع المرض خلالها، لتصبح عطلة مرضية بدل من عطلة سنوية.[3]

بينما يتجه الفقه الفرنسي إلى التفرقة بين وقوع المرض قبل الاستفادة من العطلة السنوية ووقوعه أثناءه.[4]

3- تحديد مدة العطلة المرضية:

حتى يستفيد العامل من العطلة المرضية بسبب المرض العادي، ينبغي له إعلام المستخدم[5] وهيئة الضمان الاجتماعي بتوقفه عن العمل بسبب المرض في أجل يومين، لا يدخل في حسابها اليوم المحدد للتوقف عن العمل. وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1998/12/18 والتي جاء فيه: **من المقرر قانونا أنه يجب تبليغ المؤسسة بكل غياب في ظرف 48 ساعة....** [6]

ويتم التصريح إما بإيداع العامل أو ممثلا عنه بالشهادة الطبية لدى هيئة الضمان الاجتماعي، تسمى بوصفة الانقطاع عن العمل محررة من قبل الطبيب المعالج للمؤمن، وهذا ما نصت عليه المادة 1/25 من المرسوم 27/84 ،[7] وهو ما أكده الاجتهاد القضائي الجزائري.[8]

إن تحديد مدة العطلة المرضية من اختصاص الطبيب المعالج، عن طريق الشهادة الطبية، والتي تشمل بصورة واضحة ما يلي:

---

[1] محمد حسين منصور،قانون العمل،منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى ،بيروت لبنان2010،ص361.

[2] عبد الواحد أكرم،قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان الأردن 1998،ص165.

[3] نصت المادة 50 من القانون رقم90/11 على ما يلي: يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

[4] Fabienne Rizos-Vignal, Op,Cit,p34.

[5] Solange Liozon ,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion, Wolters Kluwer , France 2008,p137.

[6] قرار المحكمة العليا رقم 167320 الصادر بتاريخ 1998/12/18،المجلة القضائية العدد 2000/01،ص105.

[7] المادة25-1 من المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 ج.ر.ع.7لسنة ص216.

[8] قرار المحكمة العليا رقم 55473 الصادر بتاريخ 1990/02/26،المجلة القضائية العدد 1991/02،ص137.

❖ اسم المؤمن ولقبه ورقم تسجيله ومدة عجزه عن العمل.

❖ اسم الطبيب الآمر بالانقطاع عن العمل ولقبه ورتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن.[1]

وعليه فتحديد مدة العطلة المرضية تكون بموجب شهادة طبية مصادق عليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، إلا أنه قد يثور نزاع حول تحديد مدة العطلة المرضية عند عرض المؤمن على الرقابة الطبية للهيئة الصندوق عن طريق الطبيب المستشار، وهذا ما نصت عليه المادة 64من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.[2]

وهنا نكون أمام ثلاث حالات:

إماموافقة الطبيب المستشار على مدة العطلة المرضية.

أوموافقة الطبيب المستشار على العطلة المرضية مع تقليص مدتها.

أو أمر المؤمن له باستئناف العمل.[3]

هذه المراقبة تجريها هيئة الضمان الاجتماعي ولا يمكن للمستخدم أن يجري خبرة مضادة على الخبرة الطبية التي أجراها العامل، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1993/10/26 والذي جاء فيه: **التعويضات اليومية تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل ولا يجوز للجهة المستخدمة إجراء خبرة مضادة.**[4]

ثانيا.حقوق العامل أثناء العطلة المرضية:

يستفيد العامل من العطلة المرضية في حالة إصابته بمرض، لكن هذا الحق لوحده لا يكفي، فتوقفه عن العمل خلال المرض يطرح مشكلة تأمين مورد ينفق منه على نفسه وعائلته.[5]

لذا نظم المشرع الجزائري أوضاع العامل في حالة المرض، وأقر له حقوقا على عاتق صاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي وتتمثل في الاحتفاظ بمنصب عمله واستحقاقه للتعويض المناسب.

1- الاحتفاظ بمنصب العمل:

---

[1] المادة25-1 من المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 1984/02/27،المرجع السابق.

[2] المادة 64من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية كما يلي: " **يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمنين لهم لفحص طبي، مع تحملها المصاريف، كما يمكن أن تخضع المؤمنين لهم لمراقبة طبية بواسطة أحد ممثليها** " .

[3] عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعةوهران2010، ص48.

[4] قرار المحكمة العليا رقم 101866 الصادر بتاريخ 1993/10/26 ،المجلة القضائية العدد1994/02،ص112.

[5] محمد فاروق باشا، المرجع السابق،ص279.

تعلق علاقة العمل خلال العطلة المرضية ولا تنتهي، لحين شفاء العامل وعودته إلى عمله، وهذا ما أكدته المادة 64 من القانون رقم 11/90.

والمقصود بالاحتفاظ بمنصب العمل عدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل أثناء العطلة المرضية، ورجوعه إلى منصب عمله بعد شفائه.

أ.عدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل:

يرى جانب من الفقه أن علاقة العمل لا يمكن إنهاؤها من قبل المستخدم أثناء العطلة المرضية، لكن إذا أصبح العامل عاجزا كليا عن أداء عمله الأصلي، فإنه يصح في ظل قانون العمل فسخ علاقة العمل بين المستخدم والعامل، بشرط عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع إمكانيات العامل وقدراته الجديدة.[1]

وذهب فريق آخر إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالنسبة للمريض بأحد الأمراض المزمنة إلا إذا ثبت عجزه كاملا عن مزاولة أية مهنة، أما إذا كان العقد محدد المدة فإنه يمكن تسريحه. [2]وذهبت المحكمة العليا في إحدى قراراتها على انه: **من المقرر قانونا وقضاء إن العطلة المرضية المثبتة بوصفة توقف العلاقة بين المستخدم والعامل، ومن ثم لا يجوز خلالها للمستخدم مباشرة أي إجراء تأديبي ضد العامل.**[3]

ب.الرجوع إلى منصب العمل:

أجاز المشرع الجزائري للعامل العودة لمنصب عمله بعد انتهاء مدة العطلة المرضية، وهذا ما أكدته المادة 64 من القانون رقم 11/90. المتعلق بعلاقة العمل.

إنالمنصب الجديد الذي يستحقه العامل بعد عودته من العطلة المرضية سواء كان نفس المنصب الأول أو منصب يماثله أو منصب آخر حسب وضعية العامل الصحية، وهذا راجع إما لطبيعة المؤسسة أو لحالة العامل الصحية.

فإذا كان تغيير المنصب راجع لطبيعة المؤسسة، يشترط في هذه حالة أن يتقاضى العامل عليه نفس ما كان يتقاضاه عنه في المنصب القديم من الأجر، ويحافظ على رتبته ودرجته الوظيفية. وفي هذا الشأن ذهبت المحكمة العليا إلى أنه في حالة انتهاء سبب التعليق يرجع العامل إلى منصب عمله أو منصب ذي أجر مماثل.[4]

---

[1]همام محمود زهران، المرجع السابق،ص 96.

[2]محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق،ص898.

[3]قرار المحكمة العليا رقم 321887 الصادر بتاريخ 2005/12/07 ،المجلة القضائية العدد2008/62،ص375.

[4]قرار المحكمة العليا رقم 226439 الصادر بتاريخ 2001/09/12 ،المجلة القضائية العدد2006/57،ص196.

أما إذا كان التغيير يعود إلى حالة العامل الصحية، فيمكن للهيئة المستخدمة أن تعيده إلى منصب آخر[1].

وبالرجوع إلى القوانين السابقة نجد أن المشرع حصر إعادة العامل في المنصب غير المنصب الأول ضمن الحالتين التاليتين:

❖ إذا أصبح العامل لا يستطيع أداء مهامه المتصلة بمنصب العمل الذي كان يشغله نظرا لحالته الصحية، وذلك في إطار التشريع المعمول به، وبناء على رأي طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة.

❖ عندما تنقص قدرات العامل إثر حادث أو مرض مهني.[2]

2- التعويض:

تشمل أداءات التأمين على المرض،الأداءات العينية والأداءات النقدية. ويقصد بالأداءات العينية التكفل بمصاريف العلاج والعناية الطبية الوقائية والعلاجية كمصاريف الجراحة والأدوية والفحوص....الخ، وكذلك التكفل بمصاريف تنقل المؤمن له أو ذوي حقوقه.أما الأداءات النقدية تشمل منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف عن العمل مؤقتا بسبب المرض.[3]

أ. شروط الإستفادة من الأداءات:

يجب على المؤمن له إذا أراد الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية (التعويضية اليومية) على المرض خلال ستة (06) أشهر الأولى أن يكون قد عمل:

- إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100 ساعة) على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

- وإما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400 ساعة) على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.[3]

وتقديم الأداءات النقدية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمن مرهون بالتزامات المؤمن اتجاه الهيئة، وتتمثل هذه الالتزامات في:

- امتناع المؤمن له من ممارسة أي نشاط مهني مأجور إلا بإذن من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.

---

[1] احمد شوقي المليجي،الوسيط في التشريعات الاجتماعية،دار النهضة العربية،القاهرة مصر 1984، ص248.

[2] المادة 24 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.ج.ر.ع.27 لسنة1982، ص1290.

[3] عباسة جمال، المرجع السابق،ص52.

[3] راجع المادة 52 من نفس القانون، معدلة ومتممة بالمادة 19 من الأمر 96-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996 يعدل و يتمم القانون 83-11المؤرخ في 02 يوليو 1983و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

- خضوع المؤمن له للفحوص والكشوف الطبية والمعالجات التي تقررها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي.

- عدم مغادرة المؤمن له منزله إلا بإذن من طبيبه المعالج له، وعليه في هذه الحالة إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بذالك.[4]

ب.نسبة التعويض:

يتقاضى العامل المريض المؤمن له اجتماعيا من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر(15) الموالي للتوقف عن العمل نسبة 50% من الأجر اليومي بعد الاقتطاع. ويستفيد من التعويضة اليومية بنسبة 100% في حالتين:

- **الحالة 01:** من اليوم السادس عشر(16) من توقفه عن العمل.
- **الحالة 02:** في حالة المرض الطويل أو الدخول إلى المستشفى.[1]

البند الثاني:الغياب بسبب الحمل والولادة .

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي منحها المشرع للمرأة العاملة. والتي تمنح لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل، مهما كانت طبيعة العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة.وسعيا كذلك لإقامة التوازن بين مسؤولياتها اتجاه أسرتها واتجاه المجتمع.

لقد اهتم المشرع الجزائري بعطلة الأمومة واعتبرها حقا دستوريا لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة،حيث نصت المادة 58 من الدستور 1996 على ما يلي :**تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع.**

ومن جهة أخرى أقر في القانون رقم 11/90 باستفادة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، وأحال تنظيم هذه العطلة إلى القانون رقم 11/83 حيث نصت المادة 55 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:**"تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة."**

وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا عطلة الأمومة، وبالرجوع إلى الفقه تعرف هذه العطلة بأنها هي حق يمنحه قانون العمل للمرأة العاملة بمناسبة اقتراب موعد الوضع يجب عليها استخدامه وفقا للضوابط الواردة في هذا القانون، ومنها التزام صاحب العمل أو من يمثله

---

[4] المادة 19 من11/83 والمادة 26 من المرسوم 84-27 المعدل والمتمم ج.ر.ع.28 لسنة1983 ص1803.

[1] راجع المادتين 14 و 16 من القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السابق الذكر.

بتمكينها من استخدامه لراحتها.[2] ومنهم من عرفها على أنها من أيام للراحة مدفوعة الأجر يحددها القانون لغرض الحمل والولادة.[3]

ونحن نرى أن عطلة الأمومة هي تلك الفترة التي يمنحها التشريع للمرأة العاملة من أجل التوقف عن العمل بسبب الحمل مع قرب الولادة مع ضمان استمرار المورد المالي لها وفق شروط وضوابط يحددها القانون مسبقا.

لذا سنحاول التطرق في ما يلي إلى مدة عطلة الأمومة والأحكام المتعلقة بها والحقوق المترتبة للمرأة العاملة أثناء فترة الأمومة.

أولا:الأحكام العامة لمدة عطلة الأمومة.

سنتطرق إلى شروط الاستفادة من عطلة الأمومة والمدة المقررة لها.

1- شروط الاستفادة من عطلة الأمومة :

يتضح من النصوص القانونية المنظمة لأحكام عطلة الأمومة سواء القانون رقم 11/90 أو القانون رقم 11/83، أن العاملة لا تستفيد من عطلة الأمومة إلا إذا توافرت فيها الشروط التالية وهي :

أ.أن تكون حاملا ووقوع الولادة:

إن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي وهو أن تكون العاملة حاملا ، وهـذا الشرط بديهي ومنطقي، لأن سبب استحقاق عطلة الأمومة هو تحقق الوضع، وهـو الأمـر الـذي يقتضي أن تكون المرأة حاملا.

والحمل هو تلك المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن أمه سواء في المرحلة الأولى أو الأخيرة وهذه المتغيرات تؤثر على صحة العاملـة مـن الناحية النفسية أو الجسدية.

وان يكون هذا الحمل في شهوره الأخيرة، لأن استحقاق مدة عطلة الأمومة يكون في أواخر الحمل أي الحمل،إذ يمكن أن يثبت الحمل لكن لا يكتمل وتسقطه المرأة، وفي هذه الحالة لا تسـتفيد من عطلة الأمومة بالرغم من ثبوت وجود الحمل، لذا يشترط في الحمل أن يمتد حتى قرب الـولادة المفترضة.

إلى جانب شرط الحمل يجب أن تقع الولادة والمقصود بها هي انفصال الجنين عن أمه فـي الوقت المعتاد[1]عن طريق قطع الحبل السري.

---

[2]سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام إجازة الوضع(دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2009،ص10.

[3]مهدي بخدة، المرجع السابق،ص155.

[1]لبيب شنب، المرجع السابق،ص300.

-ما حكم الإجهاض(الولادة قبل الوقت المحدد)؟.

تختلف الولادة عن الإجهاض في توقيت خروج الجنين، فالولادة هي انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد، أما الإجهاض هو خروج الجنين في غير وقت الخروج المعتاد له. ومنهم من يرى أنه هو خروج الجنين في مرحلة ستة الأشهر الأولى من الحمل.[1] ووفقا لذلك فإن الإجهاض لا تستحق العاملة بسببه عطلة الأمومة،[2] ويمكن أن تستفيد من العطلة المرضية فقط.

-هل يشترط في الحمل أن يكون شرعيا؟.

يرى بعض الفقهاء أن الحكمة التي يهدف إليها المشرع من إقرار عطلة الأمومة هي حماية الطفولة والأمومة في آن واحد، لذلك يرون أن العاملة تستفيد من عطلة الأمومة حتى ولو كانت غير متزوجة أي كان المولود غير شرعي.[3]

ومن خلال التتبع النصوص القانونية في الجزائر نجد أن المشرع لم ينص صراحة على حرمان العاملة غير المتزوجة من فترة الأمومة، وبالتالي نرى أن ظاهر النصوص القانونية لا تحرم العاملة غير المتزوجة من فترة الأمومة والتعويض المستحق لها، إلا أنه على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي يشترط شكلية تتمثل في تقديم وثائق كي تستفيد العاملة من التعويض على الأمومة ومن بينها الشهادة العائلية. وعليه نرى أن النص القانوني لا يحرم المرأة غير المتزوجة من الاستفادة من التعويض على الأمومة بينما من الناحية العملية فهي محرومة من هذا التعويض.[4]

ب.التصريح بالحمل.

يشترط على العاملة أن تصرح للمستخدم بحملها كي لا تفاجئه بغيابها عن العمل، وحتى يتدارك غيابها عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها لحين رجوعها لمنصب عملها. فشرط إعلام المستخدم أساسي لأن غياب العاملة بسبب الأمومة يعتبر من الغيابات المبررة تتوقف عليه[5]، ومن جهة أخرى يقر المشرع الفرنسي للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل بعض التسهيلات تتمثل في:

- إمكانية العاملة الحامل أن تلجأ إلى العمل بالتوقيت الجزئي لكن بشروط هي:
  - إن يتم ذلك بطلب من العاملة.

---

[1] محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، أثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2007،ص288.

[2] سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص09.

[3] أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، المرجع السابق،ص187.

[4] تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،ص194.

[5] Fabienne Rizos-Vignal,Op,Cit,p126.

- إن لا تتعدى المدة المطلوب تخفيضها عن خمس من المدة القانونية للعمل.

———— يجوز نقل العاملة الحامل إلى منصب عمل أخر إذا بررته الضرورة الطبية.[1]

ج.شرط مدة الخدمة:

لا بد أن نفرق بين شرط مدة الخدمة من أجل الحصول على التعويض أثناء فترة التوقف عن العمل بسبب الأمومة، وبين شرط مدة الخدمة للاستفادة من راحة أثناء الأمومة، فلا يشترط في التشريع الجزائري للتوقف عن العمل بسبب الأمومة مدة الخدمة مهما كانت مدة الخدمة التي قضتها العاملة في العمل ولو كانت يوما قبل الوضع، فإنها تستفيد من التوقف عن العمل أثناء فترة الأمومة.على عكس الاستفادة من التعويض يشترط فيه مدة من الخدمة.

بينما اشترط المشرع المصري مدة الخدمة كي تستفيد العاملة من عطلة الأمومة وإلا اعتبر غيابها غيابا مرضيا.[1]

ونظن أن اشتراط المشرع المصري هذا الشرط راجع لكون أن صاحب العمل يتحمل دفع تعويض مساوي للأجر الكامل عن مدة إجازتها في حالة عدم انتفاع العاملة بالنظام الصحي.

2- مدة عطلة الأمومة.

تعتبر مدة عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي راعتها التشريعات المقارنة والدولية بما فيهم التشريع الجزائري، ويشترط أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة، حيث تراعى فيها الجانب الصحي والنفساني والاجتماعي.

لذا يمكن لنا أن نميز بين نوعين من مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري وهما: المدة الرئيسية، والمدة المضافة.

أ.المدة الرئيسية:

لقد حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 11/83 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 17/96 على مايلي:

"على أن تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر14 أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل ستة06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة."

والملاحظ أن المشرع الجزائري راعى الجانب الصحي والاجتماعي في تحديده لمدة عطلة الأمومة، وهذا من خلال تشريعه لمدة نراها كافية ومقبولة تسترجع فيها العاملة نشاطها بعد إعياء بسبب الحمل والولادة وما ينجم عنهما من أثار صحية ونفسية تعود سلبا على صحة العاملة.

---

[1]تاج عطاء الله، المرجع السابق،ص195.

[1]المادة 70 من قانون الطفل المصري.

وهي المدة نفسها التي تبنتها بعض التشريعات الدولية.[1] وهو ما سار عليه المشرع المغربي أيضا حيث حددها ب14 اسبوعا[2].

بينما نجد بعض التشريعات العربية منحت مدة أقل مقارنة بما منحته الاتفاقيات الدولية، إذ نجد المشرع المصري حددها بتسعين يوما،[3] بينما المشرع السوري حددها بستين يوما،[4] أما المشرع الأردني حددها بعشرة أسابيع،[5]ونجد المشرع التونسي قد حدد مدة اقل مقارنة بباقي التشريعات وهي 30 يوما،[6] أما المشرع الفرنسي فلقد حددها بستة عشر أسبوعا.[7]

وتقسم هذه المدة في التشريع الجزائري إلى:

مدة اختيارية: تختار فيها العاملة بين التوقف عن العمل أو مواصلته، وهي ستة 06 أسابيع قبل التاريخ الافتراضي للولادة.

مدة اجبارية: تجبر فيها العاملة على التوقف عن العمل حتى ولو أصرت على العودة وهي سبة 07 أسابيع بعد الولادة.[8]

ب.تمديد المدة:

سبق وأن أشرنا أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري هي أربعة عشر أسبوع، وتعتبر هذه المدة قاعدة عامة تسري عليها جميع العاملات، إلا أنه قد يرد عليها استثناء يتمثل في حالة تمديد المدة، فالتمديد هنا يكون خارج نطاق العاملة، والذي يتمثل في الحالات التالية:

- الخطأ في التاريخ:

يكون تحديد تاريخ الولادة عن طريق الشهادة الطبية ، وبالتالي هو تاريخ احتمالي يمكن أن يحصل خطأ في تقديره، حيث يقع التاريخ الحقيقي للولادة قبل التاريخ المفترض وهنا تمدد العطلة

---

[1]لقد حددت الاتفاقية العمل الدولية رقم 103 لسنة 1953بشان حماية الأمومة بإثنى عشر(12) أسبوعا قبل الوضع وبعده،غير أن اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة2000 والتي عدلت بعض أحكام الاتفاقية السابقة حددتها بأربعة عشرة يوما.

[2]المادة 152 من مدونة الشغل المغربية.

[3]المادة 91 من قانون العمل المصري.

[4]فاروق باشا، المرجع السابق،ص283.

[5]المادة 70 من قانون العمل الأردني.

[6]المادة 64 من مجلة الشغل التونسية.

[7]Article L122-26.Code du travail Fr.

[8]المادة 29 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/077/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم ج.ر.ع.28 لسنة1983 ص1803.

إلى التاريخ الحقيقي دون إنقاص من مدتها، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 12 من الأمر 17/96.

- **التمديد لأسباب صحية متعلقة بالولادة:**

ويقصد به المرض الناتج عن الولادة الصعبة أو المضاعفات المتولدة عنها مما يجعل العاملة في حالة صحية صعبة لا يمكنها الالتحاق بالعمل.[1]

وتناول المشرع هذه الحالة حيث يعتبر أن المضاعفات والأمراض الناتجة عن الولادة والتي تكون سببا في عدم التحاق العاملة بمكان عملها تدخل في نطاق التأمين عن المرض بشرط أن لا تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة، حيث نصت المادة 10 من الأمر 17/96 المعدلة للمادة25 من القانون 11/83 على ما يلي:"**في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي فإن مدة ونسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين عن الأمومة.**"

من خلال هذه المادة نجد أن العاملة التي تستفيد من مدة إضافية عن مدة عطلة الأمومة في حالة المرض الناتج عن الولادة، تصنف هذه المدة المضافة على أنها عطلة مرضية لكن بتعويض يماثل عطلة الأمومة، حيث كانت العاملة قبل تعديل هذه المادة تستحق تعويضا عن العطلة المرضية فقط.

بينما المشرع الفرنسي منح للعاملة في حالة تمديد عطلة أمومتها بسبب المرض الناتج عن الولادة تعويضا على أساس المرض فقط[1]،بينما اعتبر المشرع المغربي المدة المضافة هذه تدخل ضمن عطلة الأمومة، في حين يراها المشرع المصري تندرج ضمن العطلة المرضية. [2]وهناك حالات أخرى تمدد فيها عطلة الأمومة تناولها المشرع الفرنسي[3] ولم يتطرق إليها المشرع الجزائري وتتمثل فيما يلي:

---

[1]تاج عطاء الله، المرجع السابق،ص191.

[1] Article L122-26.Code du travail Fr.

[2] قدري الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية2003، مصر، ص237 .

[3]**Article L12226 -Code du travail .:**

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 522-2, L. 542-1, L. 542-2 et L. 542-5 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

❖ **حالة الولادة المبتسرة:**

المقصود بها هي انفصال الجنين عن أمه قبل الوقت المعتاد لولادته ويكون قابلا للحياة، ففي هذه الحالة أجاز المشرع الفرنسي للعاملة الحصول على عطلة الأمومة تقدر بـــ28 أسبوعا نظرا للرعاية الطبية التي يتطلبها الوليد هو ما يعرف بالولادة المبتسرة.

❖ **في حالة ولادة التوأم:**

في حالة ولادة المرأة العاملة توأما أو ثلاثة أطفال، فإن المشرع الفرنسي يمنحها مدة 18 أسبوعا في حالة توأمين و22 أسبوعا في حالة ثلاثة توأم.

❖ **حالة الطفل الثالث:**

في حالة الولادة الثالثة فإن المشرع الفرنسي يمنح للمرأة مدة عطلة الأمومة تقدر بـــ26 أسبوعا.بينما نجد أن المشرع الجزائري وحد مدة عطلة الأمومة مهما كان عدد الولادات، وحصرها المشرع المصري في ولادتين فقط، فالولادة الثالثة لا تستحق العاملة فيها من عطلة الأمومة.[1]

ثانيا.حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة.

إن استحقاق العاملة لعطلة الأمومة لا يكفي، بل لا بد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق، فعطلة الأمومة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة من جهة، ومن جهة أخرى إلى الاستقرار المعيشي، وذلك بتقديم لها حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي، وتقيها شر الحاجة. إذ تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين: الاحتفاظ بمنصب العمل وتعويض العاملة خلال مدة العطلة.

1.الاحتفاظ بمنصب العمل.

لقد اقر المشرع الجزائري بحماية للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة تتعلق بالاحتفاظ بمنصب عملها، وهذا الحق يأخذ شكلين: وهما عدم اتخاذ ضد العاملة العقوبات التأديبية خلال مدة

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.
Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.
Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

[1] المادة91 من قانون العمل المصري.

العطلة، ورجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة.ويرى الفقه الفرنسي أن هذا الحق متوقف على إعلام المستخدم بالحمل.[2]

.عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية:

لم ينص المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 صراحة على هذه الحماية، لكن بالرجوع إلى القوانين السابقة نرى أنها نصت صراحة على هذه الحماية، بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لاغيا وعدم الأثر.وهذا ما ذهب إليه بعض الفقهاء الذين يرون أن كل تسريح مبلغ إلى العاملة خلال عطلة الحمل والولادة يعد باطلا وعديم الأثر.[3]

ويرى البعض الآخر أن فصل العاملة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصلا غير مشروع ، لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلا،[4] بينما يرى آخرون أنه في حالة ثبوت اشتغال عاملة لدى صاحب عمل أخر في فترة العطلة، كان لصاحب العمل الحق في حرمانها من الحقوق خلال هذه العطلة.[1]

وقد عدد المشرع الفرنسي حالات يمنع فيها المستخدم فصل العاملة وهي:[2]

- أثناء فترة الحمل طالما قد تم معاينته طبيا.
- أثناء فترة الأمومة.
- انتهاء من فترة الأمومة بـــ04 أسابيع.

أما المشرع المصري فنص على حظر صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة.[3] و هذه القوانين السابقة نصت على الحماية تماشيا بما جاء في الاتفاقيات الدولية، حيث حظرت المادة 08 من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 على صاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة الأمومة.[4]

- **ما حكم عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر؟.**

لم يتناول المشرع الجزائري مسألة عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر في القانون رقم 11/90، بينما نجد بعض التشريعات المقارنة عالجت هذه المسألة، فالمشرع

---

[2]Laurent Gamet, Rupture du Droit du Travail, éd Delmas, France 20012, p189.

[3]المادة 36 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج.ر.ع.27 لسنة 1982ص1290.

[4]وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق،ص115.

[1]جمال الدين زكي، المرجع السابق،ص889.

[2]Laurent Gamet, Op,Cit, p184.

[3]المادة 92 من قانون العمل المصري.

[4]تفرض اتفاقية العمل الدولية رقم183 لسنة 2000 على صاحب العمل جملة من المحضورات منها: منع صاحب العمل من فصل العاملة بسبب الأمومة.

المصري منع العاملة من العمل أثناء فترة الأمومة وفي حالة ثبوت ذلك، يمكن للمستخدم أن يفصلها من العمل.[1]

ونحن نرى أن عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر لا يخول للمستخدم حق فصلها، وإنما لا يتعدى عقوبة الحرمان من التعويض.

_ رجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة:

أوجب المشرع على المستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة بسبب الأمومة، وهذا بموجب المادة 65 من القانون رقم 11/90 والتي جاء فيها:" **يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانون في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.**"

من خلال هده المادة نرى أن المشرع لم يشترط على المستخدم إعادة العاملة إلى نفس منصب عملها التي تركته قبل العطلة، لكن لا بد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم، وكذلك المحافظة على السلم الترتيبي.

يخول القانون الحق للمستخدم في حالة غياب العاملة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة، أن يشغل مكانها عامل أخر بموجب عقد محدد المدة، وهذا ما أكدته المادة12 الفقرة 03 من القانون رقم 90/ 11 والتي جاء فيها:"...**عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه...**"

وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة، لأن القانون أجاز تشغيل عامل أخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة، كي يضمن الاستمرارية في العمل.

2.تعويض العاملة أثناء فترة الأمومة:

- شروط استحقاقه:

إن ما يميز المشرع الجزائري مقارنة ببعض التشريعات العربية أنه أحال تقديم التعويض للعاملة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي، ومن أهم شروط استحقاق هذا التعويض هي:

- يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا بتقديم الوثائق التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه[1]، أي أن تكون منتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا الشرط

---

[1] علي عوض حسن، المرجع السابق،ص585.

[1] المادة 37 من المرسوم 27/84المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 ج.ر.ع.7لسنة ص216.

مطلوب في العاملة بصفة أصلية دون زوجة المؤمن فهذه الأخيرة تستفيد من الاداءات العينية، أما التعويض النقدي عن الأمومة فهو من حق المضمونة الأصلية فقط.

- أن تكون قد عملت:

- إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

- وإما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثنا عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

- إجراء المعاينة الطبية، ثلاثة أشهر الأولى من الحمل وتقديم شهادة المعاينة لهيئة الضمان الاجتماعي للمصادقة عليها ونفس الشيء للمعاينة الثانية والثالثة.[1]

- إن تتم الولادة على يد طبيب مختص إلا في حالة القوة القاهرة.[2]

- نسبة التعويض:

تستفيد العاملة خلال فترة الأمومة في التشريع الجزائري من تعويضات يومية تساوي 100 بالمائة من الأجر اليومي إلى جانب الأداءات العينية تشمل التعويض عن المصاريف الطبية الصيدلية على أساس 100 بالمائة من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.[3] بينما منح المشرع المصري للعاملة خلال فترة الأمومة تعويضا عن الأجر يعادل 75 بالمائة من الأجر اليومي المسد عنه الاشتراكات.[4] أما المشرع اللبناني يمنح للعاملة تعويض يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي.[5]

الفرع الثاني: الغياب بسبب حادث العمل والمرض المهني.

إلى جانب المرض والأمومة، يستفيد العامل من عطلة صحية بسبب حادث العمل والمرض المهني، ولقد نظم المشرع الجزائري أحكام هذه العطلة في القانون رقم 13/83 المؤرّخ في 02 جويلية 1983 مُعدّل ومُتمّم يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

البند الأول:حادث العمل.

عرف المشرع الجزائري حادث العمل بموجب المادة 06 من القانون 13/83 المعدل والمتمم بالأمر رقم 19/96، والتي جاء فيها: **يعتبر حاث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل.**

---

[1] المادة 33 والمادة 34 والمادة 38 من المرسوم السابق.

[2] المادة 24 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/077/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

[3] المادة 26 و28 من القانون 11/83المؤرخ في 1983/077/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

[4] المادة 79 من قانون العمل المصري.

[5] المادة 26-1 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع حصر حادث العمل في إطار علاقة العمل غير أنه وسع هذا المفهوم بموجب المادة 2 من الأمر 19/96 ليشمل الأحداث التالية:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

أما المادة 03 من نفس الأمر فنصت على أنه يعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل لصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

من خلال هذه المواد نلاحظ أن المشرع لم يضع تعريفا مباشرا لحادث العمل، وهذا من خلال إعطاء وصف حادث عمل لمجموعة من الحالات جاءت في مواد مختلفة، بينما نجد المشرع الفرنسي عرف حادث العمل تعريفا دقيقا، حيث يعتبر حادث العمل كل حادث يحصل أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بمناسبته.[1]

أما المشرع المصري فعرف حادث العمل بموجب المادة 05 فقرة هـ من قانون التأمين الاجتماعي المصري بأنه:"**يقصد بإصابة العمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.**"

وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه شرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي».

أما المشرع اللبناني فعرفه في المادة 28 من قانون الضمان الاجتماعي على أن طوارئ العمل هو:

أ- الطارئ الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله.

ب- الطارئ الذي يتعرض له المضمون خلال فترة ذهابه من منزله الى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب دون توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن عمله.

ج- الطارئ الذي يصيب المضمون اثناء أو بمناسبة عمليات انقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله.

د- الطارئ الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله.

من خلال التعريف الذي أتى به المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 11/83، يمكن لنا أن نستخلص مجموعة من الشروط يجب توافرها في الحادث كي نقول عنه حادث عمل، وهذه الشروط تتمثل في:

[1] Laurent Gamet,Op,Cit,p189.

- **شرط فجائية الحادث:**

يشترط المشرع كي يكون الحادث حادث العمل أن يكون فجائيا، أي أن يكون مباغتا وغير متوقعا، بمعنى أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة قصيرة[1].

أما اذا استغرق الفعل وقتا، بحيث كان هناك وقت بين بدايته ونهايته، فإنه لا يعتبر حادث عمل[2]. بشرط أن لا تظهر أثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، ففي حالة ظهورها فعلى العامل المصاب أن يثبت العلاقة السببية بين الحادث والضرر.[3]
وتتجلى أهمية هذا العنصر كونه يميز بين حادث العمل والمرض المهني.
ومن أهم الصعوبات المتعلقة به تتمثل في اثباته، لأن هناك بعض الأمراض التي لا تظهر في الحال، وإنما تظهر مع مرور الزمن، لذا نجد أن الفقه الفرنسي أعطى لنا بعض الأمثلة لتمييز بين هذه الحالات.[4]

- **الحادث فعل خارجي:**

يشترط في حادث العمل أن يكون بسبب فعل خارجي أي بسبب أجنبي عن التكوين الجسماني أو العضوي للمضرور.[1]ويرى البعض أن هذا الشرط ينبغي أن يكون هو سبب الضرر الجسماني ويعود إلى فعل خارجي عن جسم الإنسان، أي ليس راجعا إلى سبب داخلي فيه، كمرضه واعتلال صحته. ومن أمثلة حوادث العمل التي ترجع إلى سبب أجنبي التي أحصاها هؤلاء الحادث الناتج عن انفجار آلة أو اشتعال حريق أو سقوط حائط، أو اعتداء شخص على شخص آخر بالفعل.[2]

- **أن يكون الضرر جسمانيا:**

يشترط المشرع في حاث العمل أن يصيب جسم الانسان، ولقد عبر عن هذا الشرط بقوله: "**إصابة بدنية**"، والمقصود به حسب البعض أن يصيب الحادث جسم الإنسان، أي يشترط فيه احتكاك به.[3] بينما يرى بعض الفقهاء إن المساس بجسم الإنسان لا يتطلب الاحتكاك به، [1] غير أن المشرع

---

[1]Luc Van Gossum, Les Accidents du Travail, éd Larcier, France 2002,p53.
[2]Christophe De Brouwer, La Médecine dans L'entreprise, de Boeck Supérieur 1997,p192.
[3]سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية،دار الهدى، الجزائر2013،ص17.
[4]Luc Van Gossum,Op,Cit,p53.
[1]Camille Legendre ,Denis Harrison, Santé, Sécurité et Transformation du Travail: Réflexions et Recherches Sur le Risque Professionnel, PUQ 2002,p182.

[2]عباسة جمال، المرجع السابق،ص82.
[3]سماتي الطيب، المرجع السابق،ص19.

الجزائري اشترط أن تكون الإصابة بدنية أي واقعة على جسم الإنسان. ويجب أن يفسر جسم الإنسان تفسيرا واسعا ليشمل صحته بوجه عام، وفي هذا الشأن يرى جانب من الفقه أن الاضطرابات النفسية والعصبية الماسة بجسم الانسان تعتبر من قبيل حوادث العمل.[2]ولا يعتبر الضرر المعنوي الذي يصيب العامل في عواطفه وأحاسيسه حادث عمل.[3]والعبرة منه شرط أن تكون الإصابة بدنية، هذا نوع من الضرر يغطي جميع حوادث العمل من الناحية الواقعية، كما أن تقدير الأضرار الناتجة عنه يمكن حسابها بسهولة من حيث تأثير حرمان العامل من أجره.[4]

- أن يقع الحادث في اطار علاقة العمل:

بالرجوع إلى المادة 06 من القانون رقم13/83 نجد أن المشرع اشترط أن يقع الحادث في إطار علاقة العمل، سواء أثناء قيامها أو بسببها.

أ.أثناء قيام علاقة العمل:

يرى جانب من الفقه أن الحادث الواقع أثناء قيام العمل هو الذي وقع في الوقت الذي يؤدي فيه العامل عملا من أعمال وظيفته.[5]فيقتضي أن يكون الحادث قد وقع خلال ساعات العمل وليس خارجها. من خلال الفترة الواقعة بين بدايته ونهايته، أما الحوادث التي تحدث أثناء فترات الراحة التي تتخلل أوقات العمل فيرى القضاء الفرنسي أنه طالما العامل لم يغادر مكان العمل فالحادث الذي يقع أثناء الراحة التي تتخلل وقت العمل يعتبر حادث العمل.[6]ومن ثم نرى أن الحادث الذي يقع أثناء قيام علاقة العمل يتحدد بمحددين:

- **المحدد الزمني**:أي وقوع العمل أثناء ساعات العمل القانونية.
- **المحدد المكاني**: ان يقع في مكان العمل.

ب. بسبب علاقة العمل:

المقصود بالحادث بسبب علاقة العمل هو الحادث الذي يربطه بالعمل علاقة السببية ولو أنه وقع خارج مكان العمل وزمانه.[2]ويعتبر التلازم بين الحادث والعامل قائما عندما يقع الحادث في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سيطرة وإشراف رب العمل، ولو لم يقم بالعمل أثناءها.[2]

---

[1]عدنان عابد،يوسف الياس، المرجع السابق،ص101.

[2]قاضي حمدان، المرجع السابق،ص463.

[3]جمال الدين زكي، ضمان المخاطر المهنة، مجلة القانون والاقتصاد،السنة25،بيروت لبنان، ص36.

[4]عدنان عابد،يوسف الياس، المرجع السابق ،ص110.

[5]لبيب شنب، المرجع السابق،ص25.

[6]عدنان عابد، يوسف الياس، المرجع السابق،ص107.

[2]مصطفى جمال وحمدي عبد الرحمان،نظام التأمينات الاجتماعية،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية مصر1974،ص189.

وذهب القضاء الفرنسي في هذا الإطار الى أن قرينة الحادث سبب العمل تكمن في الحوادث التي تلحق العامل خلال ساعات العمل ومحله، وساعات العمل تتحدد متى كان العامل تحت سلطة صاحب العمل وتوجيهاته. [3]

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يفرق بين وقوع هذا الحادث أثناء القيام بالعمل أو بسببه، وهذا لاعتماده صياغة عامة من خلال نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها:"... **طرأ في اطار علاقة العمل.**" بخلاف المشرع الفرنسي الذي فرق بين الحادث أثناء قيام علاقة العمل أو بسببها وهذا ما نصت عليه المادة 441 من قانون الضمان الاجتماعي، وهو ما استخلصناه سابقا من التعريفات التي أوردناها لحادث العمل.[4]

- حادث المسافة:

عرف المشرع الجزائري حادث المسافة في المادة 12 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها:

"يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإتيان منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال والضرورة أو ظرف عارض، أو الأسباب القاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة، ومكان الإقامة أو ما شابهه، كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية."

من خلال هذا التعريف نجد أن المشرع الجزائري سار نفس النهج المتبع لدى المشرع الفرنسي في تعريفه لحادث المسافة بموجب المادة 411-2 والتي جاء فيها:[1]

Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi..

---

[2]لبيب شنب،المرجع السابق،ص29.

[3]عدنان عابد،يوسف الياس، المرجع السابق،ص111.

[4]عباسة جمال،المرجع السابق،ص84.

[1]Article L411-2, Modifié par Loi n°2001-624 du 17 juillet 2001.

بينما نجد المشرع المصري عرفها بموجب المادة 05 الفقرة ه من قانون التأمين المصري والتي جاء فيها:..... **ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقـــع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه بشرط ان يكون الذهاب او الاياب دون توقف او تخلف او انحراف عن الطريق الطبيعى.**

أما المشرع اللبناني عرفها تحت مسمى طوارئ الطريق في المادة 28 من قانون الضمان الاجتماعي والتي نصت على أن طوارئ الطريق هي التي : **يتعرض لها المضمون خلال فترة ذهابه من منزله العمل أو عوته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب و التوقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، لسبب مستقل عن عمله.**

من خلال التشريع الجزائري والتشريعات السابق ذكرها نجد أنها اعتبرت حاث المسافة أو حاث الطريق أو طوارئ الطريق تدخل في إطار تأمين عن حوادث العمل.

ويشترط لاعتبار حادث المسافة حادث عمل الشروط التالية:

أ.أن يقع الحادث في الطريق المؤدي إلى مكان العمل أو الآتي منه:

- الطريق الطبيعي:

قد يعرف بالطريق الاعتيادي وهو الطريق الذي يسلكه الشخص المعتاد في الظرف الاعتيادية، ولمعرفة الطريق الذي يسلكه الرجل العادي في هذه الحالة يجب النظر إلى عدة اعتبارات من أهمها: موقع العمل ومنزل العامل والظروف الملازمة للطريق من حيث السهولة وقصر المدة.[2] والمسار العادي شرط أساسي لتحديد الطريق الطبيعي.[3]

- وسيلة التنقل:

لم يحدد المشرع الجزائري نوع وسيلة التنقل، فلا يلزم العامل بوسيلة نقل في تنقله إلى مكان العمل، فله أن يختار الوسيلة التي تلائمه سواء سيارته الخاصة أو الدراجة أو الحافلة أو القطار إلخ...

ب.أن لا يكون قد توقف في الطريق أو انحرف عنه:

لا يكفي لاعتبار حادث المسافة من حوادث العمل أن يقع في الطريق الطبيعي، بل يجب أن لا يقع أثناء توقف العامل في هذا الطريق أو انحرف عنه إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال والضرورة أو ظرف عارض أو الأسباب القاهرة.

ومن ثم نجد أن المشرع لا يجعل بمجرد التوقف أو الانحراف سببا لحرمان العامل من التأمين عن حوادث العمل، بل يشترط أن لا يكون له علاقة بالعمل فإذا كان له علاقة بالعمل اعتبر من قبيل حوادث العمل.

---

[2] القاضي حسين حمدان،المرجع السابق،ص467.

[3] Jean-François Funck, Droit de la sécurité sociale, Larcier 2006, p320.

ج.أن يكون الحادث في إطار علاقة العمل:

أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها بشرط أن يكون قاصدا أداء العمل أو بمناسبته، أما إذا كان الهدف من سلوك الطريق هو الفسحة والاستجمام أو مقابلة أحد العاملين لشأن خاص، فلا يمكن اعتبار في هذه الحالة أن الحادث هو حادث المسافة. ويدخل في هذا الإطار حادث المسافة أثناء مهمة أداها العامل خارج مكان العمل بطلب من المستخدم[1].

البند الثاني:المرض المهني

نصت المادة 63 من القانون رقم 13/83 على ما يلي:"**تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص، وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم.**"

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا المرض المهني وإنما اكتفى بإعطاء الوصف الذي يأخذه المرض المهني.

ومن جهة أخرى نجد أنه أخذ بنظام الجداول لتحديده، وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حيث نصت المادة 461-2 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي على ما يلي:[2]

Des tableaux annexés aux décrets énumèrent les manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs mentionnés par lesdits tableaux, qui donnent, à titre indicatif, la liste des principaux travaux comportant la manipulation ou l'emploi de ces agents. Ces manifestations morbides sont présumées d'origine professionnelle.

Des tableaux spéciaux énumèrent les infections microbiennes mentionnées qui sont présumées avoir une origine professionnelle lorsque les victimes ont été occupées d'une façon habituelle aux travaux limitativement énumérés par ces tableaux.

D'autres tableaux peuvent déterminer des affections présumées résulter d'une ambiance ou d'attitudes particulières nécessitées par l'exécution des travaux limitativement énumérés.Les tableaux mentionnés aux alinéas précédents peuvent être révisés et complétés par des décrets, après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Chaque décret fixe la date à partir de laquelle sont exécutées les modifications et adjonctions qu'il apporte aux tableaux. Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 461-1**, ces modifications et adjonctions sont applicables aux victimes dont la maladie a fait l'objet d'un certificat médical indiquant un lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle entre la date prévue à l'article** L. 412-1 **et la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau, sans que les prestations, indemnités et rentes ainsi accordées puissent avoir effet antérieur à cette entrée en vigueur. Ces prestations, indemnités et rentes se substituent pour l'avenir aux autres avantages accordés à la victime pour la même maladie au titre des assurances sociales. En outre, il sera tenu compte, s'il y a**

---

[1] Vincent Dang-Vu, L'indemnisation du préjudice Corporel: Les Accidents du Travail et Les Maladies Professionnelles, éd L'Harmattan, France 2010,p39.

[2] Article L461-2 Modifié par Ordonnance n°2005-804 du 18 juillet 2005 - art. 10 JORF 19 juillet 2005.

lieu, du montant éventuellement revalorisé, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, des réparations accordées au titre du droit commun.A partir de la date à laquelle un travailleur a cessé d'être exposé à l'action des agents nocifs inscrits aux tableaux susmentionnés, la caisse primaire et la caisse régionale ne prennent en charge, en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 461-1, les maladies correspondant à ces travaux que si la première constatation médicale intervient pendant le délai fixé à chaque tableau

بالرجوع إلى الفقه، نجد بعض الفقهاء عرفوا المرض المهني بأنه العلة الناتجة عن ممارسة مهنة معينة، فيشترط لتحققه أن يكون هناك ضرر جسماني ينشأ عن تأثير خارجي له علاقة بممارسة العمل.[1]

وعرفه البعض الآخر بأنه المرض الذي ينشأ عن العلة الناتجة عن ممارسة مهنة معينة.[2] وعرف كذالك بأنه ذلك المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولة مهنة معينة أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة.[3]

1.أنظمة تحديد المرض المهني:

هناك ثلاثة أنظمة للوصول إلى تحديد المرض المهني وهي:

- نظام الغطاء العام:

ووفقا لهذه الطريقة يقرر النظام حماية العامل المؤمن عليه ضد جميع الأمراض المهنية كمبدأ عام، بشرط أن يعرض الأمر في كل حالة مرضية على حدا على لجنة متخصصة فيما اذا كان المرض الذي تعرض له العامل مرضا مهنيا أو غير مهني، وغالبا ما تتشكل هذه اللجنة من أطباء متخصصين.[1]

-نظام القائمة:

يرفق بقانون الضمان الاجتماعي قائمة من الأعمال المختلفة والأمراض المهنية التي يسببها كل نوع من الأعمال، وقد تكون هذه القائمة مغلقة عندما لا يكون للهيئة المخولة الحق في إضافة أمراض مهنية أخرى، وقد تكون القائمة مفتوحة في حالة يخول للهيئة المختصة إضافة أمراض مهنية أخرى.

-نظام المختلط:

---

[1]Jean-François Funck, ,Op,Cit, p518.

[2]جلال الدين قريشي،المرجع السابق،ص243.

[3]قاضي عبد الطيف حمدان،المرجع السابق،ص487.

[1]سماتي الطيب،المرجع السابق،ص45.

يهدف الجمع بين نظامين- نظام التغطية الشاملة ونظام القائمة- وتحديد المرض المهني عن طريق القائمة من طرف الهيئة المختصة وفي حالة إصابة العامل بمرض مهني غير وارد في القائمة، فعليه أن يثبت العلاقة بين هذا المرض والعمل.[2]

موقف المشرع الجزائري من هذه الأنظمة:

أخذ المشرع الجزائري بنظام القائمة المفتوحة في تحديد المرض المهني وهذا ما نصت عليه المادة 64 من القانون 13/83 والتي جاء فيها:" **تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم.**"

وبناءا على هذه المادة جاء القرار الوزاري المشترك الصادر في 05 ماي1996 الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية، وهذا التحديد ورد على سبيل الحصر.

لكن سمح المشرع الجزائري بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى هذه القائمة، وذلك بنفس الإجراءات القانونية أي بقرار وزاري مشترك بين وزيري الصحة والعمل،ويمكن أن تراجع وتتمم هذه القوائم وفقا لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادة 64 المذكورة سابقا بعد أخذ رأي لجنة المكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق النصوص التنظيمية مكونة من أطباء مختصين.[3]

وتصنف الأمراض المهنية ذات المصدر المهني إلى ثلاث مجموعات:

- **المجموعة الأولى**:ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.
- **المجموعة الثانية**:العدوى الجرثومية.
- **المجموعة الثالثة**:الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

2.تعويض عن الأمراض المهنية وحوادث العمل:

أ.شروط استحقاق التعويض في حالة حادث عمل والمرض المهني:

يستفيد العامل من هذا التعويض بمجرد أن يعمل، عكس ما رأيناه بالنسبة للمرض العادي الذي يشترط فيه مدة خدمة معينة.

_ أن يكون الحادث نتيجة عمل مأجور :

- اما حادث عمل.

[2]Pol Delooz ,Damien Kreit, Les Maladies Professionnelles: 2SUPe/sup, éd Larcier 2008, p49.

[3]عباسة جمال، المرجع السابق،ص94.

- اما حادث مسافة، أي في طريق الذهاب أو الإياب إلى العمل، أو أي مكان يمكن التواجد فيه لقضاء حاجات عائلية بشرط أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا بحكم الضرورة أو القوة القاهرة.

- أو بسبب مرض مهني ضمن القائمة المحددة لأنواع الأمراض المهنية.

- التصريح بالحادث أو المرض المهني:

يجب التبليغ بالحادث إلى رب العمل خلال 24 ساعة، إما من قبل المصاب، أو ذوي حقوقه أو من ينوب عنه إلا في حالة القوة القاهرة.

- يجب التأكد منأن صاحب العمل قد بلغ بالحادث وكالة الضمان الاجتماعي بمقر الولاية التابع لها في ظرف 24 ساعة من تاريخ العلم بالحادث.

- التبليغ بالحادث ضروري حتى لو لم يتسبب في الاصابة بعجز عن العمل.

- اذا استوجب الحادث معاينة الشرطة أو الدرك الوطني فلا بد من أن يرسل محضر المعاينة الى الوكالة الولائية في ظرف 10 أيام التالية لوقوع الحادث.[1]

ب. نسبة التعويض:

ليستفيد العامل من تعويض عن فترة التوقف عن العمل بسبب حادث العمل أو المرض المهني فهناك نوعين من التعويض وهما : التعويضات اليومية، ومبلغ الريع.

- التعويضات اليومية:

يستحق العامل هذه التعويضات في حالة العجز المؤقت، وتدفع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون أجر اليوم الذي طرأ فيه الحادث على عاتق المستخدم وذلك أيا كان دفع الأجر اليومي للمنصب. على ألا يتجاوز قسمة الواحد من ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري، الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، أي أن التعويض يساوي الأجر اليومي المصرح به، وفي المقابل لا يمكن أن تكون نسبته من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.[1]

وتدفع تعويضة يومية للعامل الضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.[2]

وفي حالة الانتكاس أو الاشتداد فإن تعويضة يومية تدفع ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل.[3]

---

[1]هيئة الضمان الاجتماعي، التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية ،انجاز مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم قطاع الاعلام والتوثيق، قسنطينة،ص07.

[1]المادة01/37 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

[2]المادة 1/36 من نفس القانون السابق.

- **مبلغ الريع:**

إذا أدى حادث العمل إلى عجز كامل أو جزئي يمنعه من ممارسة عمله ، يمكنه في هذه الحالة الاستفادة من الريع النسبي يتناسب وعجزه، ويحسب الريع على أساس الآجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه العامل الضحية عند صاحب عمل واحد أو أكثر خلال اثني عشرة شهرا التي تسبق التوقف عن العمل.[4]

- **إن مبلغ الريع يكون حسابه وفق نسبة العجز ويكون كالتالي:**

❖ ففي حالة نسبة العجز أقل من 10 بالمائة: لا يمنح للضحية أي ريع خاص به وإنما يجوز له المطالبة برأس المال التمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.

❖ في حالة نسبة العجز تفوق 10 بالمائة : اذا كانت نسبة العجز الدائم تفوق 10 بالمائة يستحق العامل ريعا، يجب أن لا يتجاوز 2300 مرة من المجموع الساعي للأجر الوطني الادنى المضمون،[5]

ويمكن مضاعفة مبلغ الريع بنسبة 40 بالمائة، اذا كان العجز الدائم يضطر المصاب اللجوء إلى مساعدة خارجية للشؤون الحياة العادية.[6]

المطلب الثاني الغيابات لأسباب أخرى.

بعدما تطرقنا في المطلب الأول إلى الغيابات لأسباب صحية، نسعى التطرق في هذا المطلب إلى غيابات تستند لجملة من الأسباب، فنحاول تقسيمها إلى أسباب مهنية وشخصية و للخدمة العمومية.

الفرع الأول: الغيابات للخدمة العمومية.

المقصود بالخدمة العمومية هي تلك الحالة التي يستدعى فيها العامل بإرادته أو بدونها لأداء مهمة يطغى عليها طابع المنفعة العامة، وهو ما كان يعبر عنها المشرع في القوانين السابقة أو في

---

[3] المادة 36/ 02من نفس القانون السابق.

[4] المادة 39من نفس القانون السابق.

[5] المادة 44 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المعدل والمتمم.

[6] المادة 46 من نفس القانون السابق.

الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة **بحالة الانتداب،**[1] أو يمكن أن نعبر عنها بالغياب من أجل ممارسة ولاية أو تنفيذ الالتزامات المدنية أو الوطنية.[2]

البند الأول:الغياب بسبب الخدمة الوطنية.

الخدمة الوطنية واجب مقدس أقره دستور البلاد في المادة 62 منه حيث نصت على ما يلي:"**على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية.التزام المواطن إزاء الوطن وإجبارية المشاركة في الدفاع عنه، واجبان مقدسان دائما**".

وتعتبر الخدمة الوطنية وضعية من الوضعيات القانونية التي يمكن أن يكون موجودا فيها العامل عندما ينادى عليه لتأدية الواجب الوطني و يجند للمدة قانونية.

ولم يتناول القانون رقم 11/90 الأحكام المتعلقة بالفترة التي يقضيها العامل في التجنيد بينما اكتفى على الأثار المترتبة عنها.

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 الخدمة الوطنية كسبب من أسباب تعليق علاقة العمل، وبالرجوع إلى الأمر 74-103 نجده عرف الخدمة الوطنية بأنها:"**...هي تجنيد الطاقات البشرية للبلاد من أجل مشاركة كل المواطنين البالغين من العمر 19 سنة مشاركة فعالة وكاملة وذالك خلال سنتين في تشيد البلاد ومهام التنمية الضخمة بقصد تحقيق وتوطيد الأهداف العليا.**"

أولا:طبيعة علاقة العمل أثناء فترة الخدمة الوطنية.

بالرجوع إلى المادة 64 من القانون رقم 11/90، نجد أن المشرع صنف غياب العامل بسبب الخدمة الوطنية ضمن حالات تعليق علاقة العمل،[1] حيث جاء فيها: "**تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب**

---

[1] المادة 133 و134 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

[2] Guide pratique ,les congés du salarie, Op,Cit,p170.

[1] يعتبر جانب من الفقه أن تعليق علاقة العمل بسبب الخدمة الوطنية يندرج ضمن الأسباب الأجنبية،إلا أنها تمثل في نفس الوقت واجبا وطنيا، ومن أجل ذلك وضعت التشريعات المقارنة قاعدة مؤداها اعتبار عقد العمل معلقا خلال فترة التجنيد.

التالية:...- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها..."

ونفس الشيء بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي يرى أن العامل له الحق في تعليق علاقة العمل أثناء فترة غيابه من أجل الواجبات العسكرية، حيث تنص المادة 122 -21 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.........

بينما يرى جانب من الفقه المصري على أنه يجب التفرقة بين المستخدم الذي يشغل أقل من عشرة عمال وبين من يشغل أكثر من ذلك.

فإذا كان المستخدم يستخدم أقل من عشرة عمال، وجند أحد عماله، فإن العقد يوقف (يعلق) خلال فترة التجنيد، وهذه الاستحالة مؤقتة، ولا يترتب عليها إنهاء العقد، لكن إذا طالت مدة التجنيد وأدى غياب العامل عن المؤسسة إلى اضطراب في سير العمل فيها، فحق لصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء عقد العمل.[2]

أما إذا كان المستخدم يشغل أكثر من عشرة عمال، فإنه لا يستطيع إنهاء عقد العمل من جانبه بسبب تأثير غياب العامل على السير الحسن للمؤسسة.[3]

ونحن نرى من خلال استقرائنا لنص المادة 64 من القانون رقم **11/90** والأمر 74-103 أن علاقة العمل تعلق بسبب الخدمة الوطنية دون النظر إلى طبيعة العمل ومدته، فيستفيد من هذا الحكم العامل الذي يعمل في المؤسسة التي يعمل فيها عشرين عاملا فأكثر أو أقل من هذا العدد.

ثانيا.حقوق العامل المجند:

للعامل المجند حقوق تتمثل في:

1- حق الاحتفاظ بمنصب العمل:

أوجب المشرع على المستخدم ضرورة الاحتفاظ لمن يستدعى للخدمة الوطنية من العاملين بمنصب عمله قبل التحاقه بالخدمة الوطنية أو منصب يماثله إلى أن ينتهي من أداء خدمته الوطنية، حيث نصت المادة 65 من القانون رقم 11/90 على مايلي:" **يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.**" وهذا ما أكده في الأمر 03/06 حيث نصت المادة 155 منه على

[2]وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق،ص329.

[3]لبيب شنب ، المرجع السابق،ص603.

أنه: "**يعاد ادماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد. وله الأولوية فيالتعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له**".

من خلال هذه المادة يمكن لنا أن نستخلص الأحكام التالية:

- يعاد العامل إلى عمله المحتفظ له به، ولم ينص المشرع على المدة المسموحة لعودة العامل إلى عمله، بينما نجد المشرع المصري نص على أن عودة العامل لمنصب عمله يكون بناءا على طلب يقدمه خلال ثلاثون يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة الوطنية، ويجب إعادته للعمل خلال ستين يوما من تاريخ تقديم الطلب، ويعتبر تاريخ تقديم طلبه هو تاريخ عودته للعمل، إذا امتنع صاحب العمل عن إعادته لمنصب عمله اعتبر ذالك إنهاء غير مشروع لعقد العمل.[1]

ويرى بعض الفقهاء أن حكم عودة العامل إلى منصب عمله لا يسري إلا على العقود غير محددة المدة،[2] ولقد أقرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المبدئي الصادر بتاريخ 02 أكتوبر 1974 أن التعليق للغياب يشمل كل العقود المحددة وغير المحددة المدة.

بينما نجد أن المشرع الجزائري لم يفرق بين العقد غير محدد المدة والمحدد المدة فتسري عليه نفس أحكام عودة العامل إلى منصب عمله، إلا أنه إذا انقضت مدة العقد أثناء فترة التجنيد فلا تمتد بمدة التجنيد.

- يلتزم المستخدم بتوفير عمل آخر في حالة إصابة العامل أثناء الخدمة العسكرية تعجزه عن ممارسة العمل الأصلي، على أن يوضع في منصب يلاءم وضعه الصحي.[3]

- في حالة تقديم العامل طلب العودة إلى منصب عمله في الميعاد يجوز لصاحب العمل رفض عودته لعمله ما لم يكن التأخير مستندا لعذر مقبول.[4]

ومن هنا نرى أن الاحتفاظ بمنصب العمل من طرف المستخدم للعامل الذي يستدعى لأداء الخدمة الوطنية هو التزام وطني يقع على عاتقه، فلا يمكن له أن يحتج على غياب العامل بسبب الخدمة الوطنية.حتى لا يكون في أدائها ضررا للعامل.

2. الحقوق متعلقة بالمنصب:

تحتسب مدة الخدمة الوطنية ضمن مدة خدمة العامل كما لو كان يؤديها بالفعل، حيث نصت المادة 147 من الأمر 74-103 على ما يلي: "**تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب أقدميه الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد.**"

---

[1]محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص329.

[2]حسام الأهواني،شرح قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 1991،ص350.

[3]محمد أنور حام علي،المرجع السابق،ص345.

[4]وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص106.

وكذلك المادة 46 من القانون رقم 11/990 التي نصت على أن: "**تعتبر فترات العمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:..- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.**"

والمادة 11 من القانون رقم 12/83 التي جاء فيها:".. **كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية وكل فترة أديت خلالها التعبئة العامة تكون في حكم فترات عمل**".

من خلال هذه المواد نجد أن فترة التجنيد تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، وهذا ما أكده في الأمر 03/06 إذ نصت المادة 154 منه على ما يلي:

"**يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية." يحتفظ الموظف فيهذه الوضعية بحقوقه في الترقية والدرجات والتقاعد**".

وليس للعامل الحق في الأجر[1]،لأن هذا الغياب غير مدفوع الأجر حيث جاء في المادة 144 من الأمر74-103 على مايلي: "**إن الموظف المدعو لإتمام مدة خدمته الوطنية القانونية يوضع في وضع خاص يطلق عليهاسمالخدمة الوطنية.ويفقد عندئذ مرتب خدمته الفعلية ولا يتقاضى غير الأجرة الخاصة بوضعه الجديد**".

لا يستفيد كذلك من أداءات التأمين الضمان الاجتماعي أثناء مدة الخدمة الوطنية، وهذا لكونه يستفيد من أداءات التأمين الضمان العسكري، وهذا ما نصت المادة 30 من المرسوم رقم 84-27 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

غير أن ذوي حقوق العامل المكفولين يستفيدون من الخدمات العينية الخاصة بالتأمين على المرض طول مدة الخدمة الوطنية. [2]

كما يعتبر العامل المستدعى من أفراد الاحتياط للخدمة الوطنية غائبا عن العمل غيابا مبررا، ويستفيد من جميع الحقوق الذي يستفيد منها المواطن الذي استدعي للخدمة الوطنية، والمدة الذي يقضيها في الخدمة العسكرية تكون مأجورة، إلا أنه ثار جدل فقهي حول طبيعة العقد أثناء هذه الفترة خاصة إذا طالت مدة الاستدعاء، حيث ذهب بعض الفقهاء أن إعادة استدعاء العامل للخدمة العسكرية لا تعرف مقدما مدته، لذا يترتب عنه في حالة طول مدة الاستدعاء انفساخ عقد العمل. بينما يميز آخرون بين العقد غير المحدد المدة والمحدد المدة.[1]

---

[1]Vincent Neuprez, Michel Deprez, Contrats de Travail : l'essentiel, Edipro 2013, p127.

[2]حافر فاطمة، حالات تعليق علاقة العمل في عقود غير محددة المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير،كلية الحقوق جامعة وهران2008-2009،ص64.

[1]لبيب شنب، المرجع السابق،ص604.

ومن جهة أخرى إذا تطوع العامل في الجيش الشعبي الوطني، فيعتبر ذلك منه نقضا لبنود العقد، ففي هذه الحالة يفسخ العقد ولا يعلق.[2]

البند الثاني: ممارسة مهمة انتخابية.

تعتبر هذه الحالة نوع من أنواع الانتداب بدون أجر، وسماها المشرع الجزائري بممارسة المهمة الانتخابية. والملاحظ أنه لم يضع لها تعريف خاص بها.

والمقصود بالمهمة الانتخابية هيتلك الوضعية التي ينتخب فيها العامل كعضو نيابي على مستوى المجالس المنتخبة.

إنانتخاب العامل كعضو برلماني على مستوى المجالس الانتخابية، يتطلب منه التفرغ لهذه المهمة، لذا أدرج المشرع الجزائري هذه الحالة ضمن حالات تعليق علاقة العمل، وراعى فيها الاعتبارات الوطنية. **إلا أنه يثور تساؤل عن مجال هذه الممارسة؟.**

سبق وأن أشرنا سابقا أن المشرع في القانون رقم 11/90 لم يحدد مجال ممارسة المهام الانتخابية، وبالرجوع إلى بعض الدراسات ترى أن مجال هذه الممارسة يكون على المستوى الوطني كأن ينتخب العامل نائبا في البرلمان أو على المستوى المحلي كأن ينتخب على مستوى المجلس البلدي أو الولائي.[3]

نحن نرى أن هذه المهمة يمكن أن تشمل بعض الهيئات النيابية من نوع آخر مثل المهمة النيابية في التنظيم النقابي التمثيلي على المستوى الوطني.

كما يمكن أن يستفيد العامل الذي يستدعى لممارسة الوظيفة العامة في الداخل أو الخارج في الهيئات الدولية الرسمية من الانقطاع عن العمل للتفرغ لهذه المهمة.

الفرع الثاني: الغياب لأسباب تأديبية وشخصية.

سنتطرق في هذا الفرع إلى نوع آخر من الغيابات تستند لأسباب مختلفة يمكن إجمالها في أسباب تاديبية وأسباب شخصية.

البند الأول: الغيابات لأسباب تأديبية.

---

[2]جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص887.

[3]أحمية سليمان، المرجع السابق، ص328.

سنعالج في هذا البند غيابات تستند لسبب تأديبي، وفي حقيقة الأمر حاولنا أن نكيف حالات هذا الغياب بالعنوان الذي اقترحناه، لأن السبب التأديبي المقصود به هو التوقف بسبب ارتكاب العامل لخطأ تأديبي الجسيم، لكن ما نقصده في هذا البند هو التوقف بسبب الخطأ سواء المهني أو الجزائي.

أولا. التوقيف التأديبي:

تنص المادة 06/64 من القانون رقم 11/90 على ما يلي: "**تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:..- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفية..**"

من خلال نص المادة06/64 من القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن التوقيف التأديبي حالة من حالات تعليق علاقة العمل، ومن ثم غيابه لهذا السبب يعد غيابا مبررا.

1- ما المقصود بالتوقيف التأديبي؟.

لم يعرف المشرع الجزائري الوقف التأديبي في القانون رقم 11/90، بينما نجد جانب من الفقه عرفه على أنه منع العامل عن العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها لخطأ ارتكبه.[1]

بينما عرفه آخرون على أنه إبعاد العامل عن العمل حفاظا على سمعة المؤسسة بعدما أصبح محل شك.[2] ويرى آخرون بأنه منع العامل عن العمل لفترة من الزمن مع حرمانه من الأجر.[3]

فيما ذهب آخرون الى أنه من حالات تعليق علاقة العمل يكون فيها العامل موقفا ظرفيا ومقصى خلالها من المؤسسة.[4]

ونحن نرى أن المقصود بالتوقيف التأديبي هو إجراء تحفظي بموجبه يوقف العامل الذي ارتكب خطأ جسيما من قبل المستخدم، والمحال على المجلس التأديبي لحين صدور قرار تأديبي، وهذا التعريف المقترح تبناه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 إذ نصت المادة 173 منه على ما يلي:"**في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا . يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.**"

2.شروط توقيع هذا الاجراء:

يشترط لتوقيع إجراء التوقيف التأديبي الشروط التالية:

- أن يكون إجراء التوقيف التأديبي منصوص عليه في النظام الداخلي.

---

[1]صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق،ص103.

[2]أحمد حسن برعي، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة مصر2003، ص506.

[3]فاروق باشا،المرجع السابق، ص338.

[4]Jean Mouly, Droit du Travail, éd Bréal 2008, p72.

- لا يتخذ هذا الاجراء إلا في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم من الدرجة الثالثة.

- أن يكون العامل قد عرض على المجلس التأديبي، وفي هذا الصدد يوجب المشرع المصري عرض أمر الوقف التأديبي على المحكمة العمالية خشية أن يسيء أصحاب العمل سلطتهم في الوقف التأديبي.[1]

- أن تنتهي مدة الوقف بمجرد صدور قرار يبرئ العامل من التهم المنسوبة إليه، ويرى جانب من الفقه أنه لا يوجد حد أقصى لمدة الإيقاف لارتباطه بإجراءات التحقيق والأصل أن يستمر الإيقاف التأديبي لحين الفصل في التهم المنسوبة إلى العامل.[2]

3.أثار التوقيف التأديبي على علاقة العمل:

تعتبر علاقة العمل أثناء فترة التوقيف التأديبي معلقة وهذا ما نصت عليه المادة 64 من القانون رقم 11/90، و ذهبت إليه معظم التشريعات المقارنة، حيث نصت المادة 66 من قانون العمل المصري على ما يلي:" **لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذالك.**"

ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل أثناء فترة التوقيف التأديبي،لأن الهدف من توقيف العامل خلال مرحلة التحقيق هو الحفاظ على سير التحقيق وهو ما عبر عنه المشرع المصري بـــ ايقاف العامل عن العمل مؤقتا لصالح التحقيق.[3]

- هل يستحق العامل أجرا خلال هذه الفترة؟

سبق وأن أشرنا أن المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 11/90 لم يتناول أثار التوقيف التأديبي على عقد العمل مكتفيا فقط بأنه حالة من حالات تعليق علاقة العمل، وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها لم تشر إلى ما مدى أحقية العامل في الأجر من عدمه خلال فترة التوقيف التأديبي. بينما نجد أن المشرع الجزائري في الأمر 03/06 أعطى الحق أن يتقاضى العامل خلال فترة التوقيف التأديبي نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي حيث نصت المادة 173 منه على ما يلي:"....**يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.**"

---

[1] المادة 66 من قانون العمل المصري.

[2] فاروق باشان المرجع السابق،ص337.

[3] أحمد البرعي،المرجع السابق،ص733.

بينما يمنح المشرع المصري أجرا كاملا للعامل خلال فترة التوقيف التأديبي.[1] أما المشرع الكويتي حرم العامل من أجره خلال هذه الفترة.[2] ويرى جانب من الفقه أن العامل لا يستحق أجر خلال هذه الفترة.[3]

ونحن نرى أنه لا يعقل أن يحرم العامل من أجره خلال هذه الفترة خاصة وإذا علمنا أن فترة التوقيف التأديبي تعد من حالات تعليق علاقة العمل الراجعة إلى إرادة المستخدم دون وجود دخل لإرادة العامل فيها، ومن جهة أخرى فالتوقيف التأديبي كما سبق وأن أشرنا إليه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وإنما هو إجراء تحفظي فقط.

لذا نجد أن المشرع وازن المسألة في الأمر 03/06 بين مصلحة المستخدم والعامل، وهذا من خلال منحه للعامل نصف الراتب خلال فترة التوقيف التأديبي.

أما فيما يخص الأجر الذي لم يستحقه العامل خلال فترة التوقيف التأديبي، فيرى فريق من الفقه أنه إذا صدر قرار تأديبي يدين العامل بالخطأ المنسوب إليه فإنه يحرم من باقي أجره الذي لم يأخذه خلال فترة التوقيف التأديبي، أما إذا برئ العامل فإنه يجب على المستخدم أن يصرف له جميع أجره عن مدة الوقف.[4]

وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 حيث جاء في المادة 173 ف2 منه ما يلي:
"...إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه."

وتجدر الإشارة الى أنه في حالة تبرئة العامل من التهم المنسوبة إليه يرجع إلى منصبه[5]، زد على ذلك منحه جميع مستحقاته المالية التي لم يأخذها من يوم توقيفه عن العمل، وهذه القاعدة تشترك معها حالة توقيف العامل بسبب متابعة جزائية، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا التي رأت أنه:**يتحمل المستخدم دفع التعويض عن فترة علاقة عمل العامل، نتيجة تسببيه في تحريك دعوى عمومية منتهية ببراءته.**[6]

---

[1] المادة66 من قانون العمل المصري.

[2] خالد جاسم الهندياني، المرجع السابق،ص36.

[3] Guy Lautier, Démission, départ négocié, licenciement, retraite, sanctions: vous êtes employeur ou salarié : quels sont vos droits et vos devoirs? , éditions Maxima 2004,p117.

[4] لبيب شنب، المرجع السابق،366.

[5] مدة التعليق في حالة التوقيف التأديبي مرتبطة أساسا بعملية التحقيق بمعنى انتهاء التحقيق التأديبي يجيز ارجاع العامل لمكان العمل حتى ولو لم يصدر في حقه قرار تأديبي أو تبرئته، وهذا الرأي تبناه جانب من الفقه المصري ونحن نؤيده لأنه يحافظ على العامل من الناحية الاجتماعية والمالية.-راجع أحمد البرعي المرجع السابق،ص745.

[6] قرار المحكمة العليا رقم 342464 الصادر بتاريخ 2006/09/06،المجلة القضائية العدد2006/02،ص365.

ثانيا: حرمان العامل من الحرية.

نصت المادة 05/64 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:" **تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:.... - حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي....**"

المقصود بهذه الحالة هي التدابير الاحتياطية ضد العامل أثناء مرحلة التحقيق وقبل إثبات الإدانة أو البراءة بصدور حكم قضائي في هذا الشأن.[1] ومن بين هذه التدابير:

1.الحبس المؤقت:

المقصود بالحبس المؤقت هو إيداع العاملالمتهم الحبس خلال فترات التحقيق كلها أو بعضها، حتى تنتهي محاكمته،[2] وفي حالة إيداعه الحبس الاحتياطي تكون علاقة العمل معلقة خلال مدة الحبس، ولا يحق لصاحب العمل أن ينهي هذه العلاقة.

-مدة التعليق:

مدة التعليق هي مدة الحبس الاحتياطي، وتحديد هذه المدة يكون على النحو التالي:

أ- مدة 20 يوما: إذا كانت الجريمة جنحة عقوبتها أقل أو تساوي سنتين، وهذا ما نصت عليه المادة 124من ق.إ.ج.

ب- مدة أربعة أشهر: وتكون في حالتين:

- إذا كانت عقوبة الجنحة من سنتين إلى ثلاث سنوات.

- إذا كانت عقوبتها أقل أو تساوي سنتين وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 124 من ق.إ.ج.

- يمكن أن تمدد المدة في حالة الجنحة التي تكون عقوبتها من سنتين إلى ثلاث سنوات مرة واحدة.

- في المواد الجنائية مدة الحبس الاحتياطي أربعة أشهر، غير أنه يجوز لقاضي التحقيق إذا اقتضت الضرورة أن يمدد هذه المدة:

ج- مرتين أربعة أشهر.[3]

د- ثلاث تمديدات في الجنايات المعاقب عليها بالحبس المؤقت 20 سنة أو المؤبد أو الإعدام، وكل تمديد لا يتجاوز أربعة أشهر.[4]

ه- خمسة تمديدات في الجرائم الارهابية والتخريبية .

---

[1]احميه سليمان، المرجع السابق،ص332.

[2]قدري عبد الفتاح الشهاوي ،ضوابط الحبس الاحتياطي، منشأة المعارف، مصر2003 ،ص ص1،2.

[3]المادة 01/125 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

[4]المادة 01/125 فـ03من نفس الامر السابق.

و - **احدى عشرة** تمديدا في الجرائم العابرة للقارات.[1]

2.الوقف للنظر .

يتمثل في الإجراء الذي يتخذه ضابط الشرطة القضائية، والمتمثل في حجز المشتبه فيه لمدة لا تتجاوز 48سا تجدد طبقا لنص المادة 51 من ق. إ . ج . وفي هذه الحالة تعتبر علاقة العمل بالنسبة للعامل الذي وقف للنظر معلقة لحين انتهاء هذه المدة.

و يمكن اتخاذه في الظروف العادية، كما يمكن اتخاذه في حالة التلبس، ومبرراته تتمثل في التالي:

- منع المشتبه فيه من إتلاف أدلة الإثبات أو محاولة خلق أدلة مظللة للتحقيق .
- المنع من التأثير على الشهود.
- حماية المشتبه فيه من محاولة الانتقام من قبل أهل المجني عليه.

-مدة التعليق:

تتحدد بمدة التوقيف للنظر و المدة القانونية المحددة هي 48 ساعة، وإذا كنا بصدد جرائم تمس بأمن الدولة والجرائم الموصوفة بأنها أفعال إرهابية وتخريبية تضاعف المدة فتصل إلى 12 يوما طبقا للمادة 51 فقرة 05.

يجوز تمديدها مرة واحدة فقط بالنسبة لمدة 48 ساعة، بعد حصول ضابط الشرطة القضائية على ترخيص كتابي من وكيل الجمهورية وهذا في الحالات العادية.

أما في حالة التلبس فلا يجوز تمديد هذه المدة، وقد أعطى المشرع الجزائري للمشتبه فيه الموقوف تحت النظر حماية وضمانات تناولتها المادة 51 مكرر من القانون الإجراءات الجزائية وهي :

- يجب على ضابط الشرطة القضائية أن يضع تحت تصرف الموقوف للنظر كل وسيلة تمكنه من الاتصال بعائلته.

- حق الموقوف للنظر في الزيارة .

- عند انتهاء مدة التوقيف للنظر يجب إجراء فحص طبي للتأكد ما إذا كان هذا الأخير قد تعرض إلى أساليب الإكراه والتعذيب، أم لا بحيث تضم الشهادة الطبية إلى الملف الإجراءات وهذه الشهادة بعدما كانت جوازية قبل التعديل أصبحت ملزمة في التعديل الأخير.

- ما الحكم اذا أدين العامل بحكم نهائي؟.

تجدر الإشارة أن التدابير الاحتياطية المتخذة ضد العامل لا تنهي علاقة العمل بل تعلقها، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة **05/64** من القانون رقم **11/90.**

---

[1] المادة 01/125 فـ03من نفس الامر السابق.

وما يلاحظ أن المشرع من خلال صياغة المادة05/64 من القانون رقم 11/90 اشترط في الحرمان من الحرية كحالة من حالات تعليق علاقة العمل أن تكون قبل صدور حكم نهائي، بمعنى إذا حبس العامل تنفيذا لحكم نهائي فلا يعلق عقد العمل في هذه الحالة، وإنما يكون سببا في إنهاءه، بينما نجد أن المشرع المصري وضع شروطا لإنهاء عقد العمل في هذه الحالة تكمن في:

_ أن يكون قد صدر على العامل حكم نهائي.

_ أن هذا الحكم صادر في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

ونحن نرى أنه كان على المشرع أن يحدد الجرائم التي بسببها ينتهي عقد العمل، فلا يمكن أن ننهي عقد العمل بسبب جريمة عدم تسديد النفقة أو جرائم المتعلقة بالمرور مثلا.

البند الثاني: العطلة لأسباب شخصية

سنتطرق إلى الغياب لأسباب شخصية والتي تتمثل في العطلة الاتفاقية بين طرفي علاقة العمل والعطلة بدون أجر.

أولا.عطلة الاتفاق بين الطرفين:

تنص المادة 64 من قانون 11/90 على مايلي:" **تعلق علاقة العمل لأسباب التالية: .. اتفاق الطرفين المتبادل.**"

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع لم يحدد مفهوم حالة **اتفاق الطرفين المتبادل،** وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نجد أنها لم تتعرض إلى هذه الحالة، بل تعرضت إلى مصطلح الإحالة على الاستيداع، لذا يرى جانب من الفقه أن الاتفاق بين الطرفين المتبادل هو الإحالة على الاستيداع.[1]

ونص المشرع الجزائري عن الإحالة على الاستيداع لأول مرة من خلال الأمر رقم 133/66 المتعلق بالوظيف العمومي[2] ، ونص عليه كذلك بموجب القانون 06/82 المتعلق بعلاقات الفردية أما القانون 11/90 فلم يتطرق صراحة على الإحالة على الاستيداع، تاركا المجال لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية.[3]

1.تعريف الاحالة على الاستيداع :

سبق وأن أشرنا أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى الإحالة على الاستيداع في القانون رقم 11/90، لكن بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 06/82 نجد أنه عرفها بأنها: **وقف مؤقت لعلاقة**

---

[1]بن عزوز بن صابر،الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق،ص245.

[2]المادة 49 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر ع 46 لسنة1966.

[3]وهذا ماأكدته المادة120 الفقرة 10 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

العمل لعامل مرسم في منصبه ورتبت عنها الكف عن أجره وتوقف عن استفادته من الحقوق المتعلقة بالاقدمية والرفيع والتعاقد.

وهو التعريف نفسه الذي تبنته بعض الاتفاقيات الجماعية[1].

2.حالاتها:

نجد أن المشرع في الأمر 03/06 يميز بين حالتين للإحالة على الاستيداع:

أ.الإحالة على الاستيداع بقوة القانون: وتكون في الحالات التالية:[2]

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكل بهم.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات .
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مكان إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون.

ب.الاحالة على الاستيداع بطلب من الموظف:يمكن أن يستفيد الموظف بطلب منه وبعد سنتين من الخدمة الفعلية من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا سيما القيام بدراسات أو إنجاز الأبحاث.[3]

بالرجوع الى بعض الاتفاقيات الجماعية، نجد أنها تناولت حالات الإحالة على الاستيداع في مجموعة واحدة ولم تميز بين الحالات مثلما فعل المشرع في الأمر 03/06، ومن بين الحالات التي نصت عليها الاتفاقيات الجماعية هي:

- حالة المرض الخطير، ووقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء.

ان هذه العطلة تمنح للعامل الذي يطرأ عليه حدث في عائلته الصغيرة سواء مرض زوجه أو أحد أبناءه أو وقوع حادث لهما يستلزم الاعتناء بذلك المريض والوقوف بجانبه. حيث ذهب المشرع الفرنسي إلى جوازيه تمتع العامل بهذه العطلة في حالة مرض أحدث أبناءه، ومدة هذه العطلة ثلاثة أيام في حالة الطفل الذي لا يتجاوز 16 سنة، وتمتد إلى خمسة أيام بالنسبة لطفل الذي يكون أقل من سنة واحدة ، أو كان العامل يتحمل عبء ثلاثة أطفال أقل من 16 سنة،[1]وذهب

---

[1] المادة 110 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز بمستغانم.

[2] المادة 146 من الأمر06-03 **المؤرخ** في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] المادة 147 من نفس الأمر السابق.

[1] Article L1225-61 **:Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.**

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

كذلك الى جوازيه تمتع العامل بعطلة الحضور الأبوي، والتي تسمح بقاء الأب مع طفله المريض أو الذي يعاني من إعاقة خطيرة لمدة أقصاها أربعة أشهر.[1]

- التفرغ لتربية الاطفال:

يجوز للعاملة أن تحصل على هذه العطلة من أجل رعاية الأطفال،[2] وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت لنا سن الطفل أن لا يتجاوز خمس سنوات من أجل استحقاق هذه العطلة .[3]

ونجد أن المشرع المصري أجاز للعاملة الاستفادة من عطلة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها.[4]ومن ثم يمكن للعاملة الاستفادة من هذه العطلة مهما كانت المدة التي تلي ولادة طفلها، حيث من المتصور أن لا تحصل على هذه العطلة عقب الولادة مباشرة لأنها تستفيد من عطلة الأمومة فتظل محتفظة بحقها الكامل أو الجزء منه لمواجهة ما قد يطرأ من مستجدات تلزمها رعاية طفلها.

- حالة متابعة الزوج :

نص على هذه الحالة قانون 82/ 06 وكذلك بعض الاتفاقيات الجماعية، مثل المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم، والمادة 62 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم.

ومؤداها أنه في حالة تغيير إقامة احد الزوجين، يمكن للزوج الالتحاق بزوجه إذا انتقل هذا الزوج إلى عمل أخر يقع خارج الدائرة التي يعمل فيها أو إلى عمل يقع خارج الدولة، وبالتالي يلتم شمل الأسرة.وهذا ما ذهب إليه المشرع الأردني حيث نصت المادة 68 من قانون العمل الأردني على أنه:**لكل من الزوجين الحصول على إجازة لمرة واحدة لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.**

ونحن نرى انه كان من الأفضل أن تميز الاتفاقيات بين حالات الاستيداع، حالات تعددها وتكون حصرية وحالات أخرى لا تعددها وإنما تخضعها لأغراض شخصية للعامل التي لا يمكن حصرها.

أثارها:

---

[1]Fabienne Rizos-Vignal, Le droit du travail au quotidien, Wolters Kluwer France, 2009p104.

[2]وهذا الحق مقرر من أحكام توصية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1952 الخاصة بحماية الأمومة والطفولة فقد أعطى النص للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على السنة بقصد رعاية طفلها.

[3]المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.

[4]المادة 2/72 من قانون الطفل المصري.

من بين الآثار التي ترتبت عن الإحالة على الاستيداع هو فقدان الحق في الأجر، حيث نصت المادة 51/ 1 من قانون 06/82: "**الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل للعامل المرسم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره.**"

بالإضافة عن الأجر، يمكن للعامل أن يفقد بعض الحقوق أو الحد منها كالحق في الاقدمية والترقية، ولا يمكن لمدة الاستيداع أن تدخل في احتساب مدة عمل فعلي بالنسبة للمدة اللازمة للإحالة على التقاعد، وهذا ما نصت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية على أن العامل الذي أحيل على الاستيداع تتوقف كل الامتيازات الخاصة المتعلقة بحقوق الاقدمية، التقدم السلمي والترقية.

على أثر نهاية مرحلة الإحالة على الاستيداع، يعاد إدماج العامل في منصب عمله أو إلى منصب عمل آخر مماثل، علاوة على ذلك، يحتفظ بالحقوق المكتسبة في منصب عمله من يوم إحالته على الاستيداع، غير أنه يجب على المعني بالأمر إشعار المؤسسة بقرار العودة ، ومدة الإشعار تكون محددة في الاتفاقية الجماعية.

ثانيا:العطلة بدون أجر:

نص المشرع الجزائري على حالة العطلة بدون أجر في المادة **64** الفقرة **08** من القانون رقم**11/90**، والملاحظ أنه لم يعرف لنا ما المقصود بالعطلة بدون أجر، ويرى الفقه الفرنسي أن العطلة بدون أجر لا ينطهما قانون العمل وإنما تنظمها الاتفاقيات الجماعية،[1]وتعرف العطلة بدون أجر بأنها العطلة من أجل الأغراض الشخصية الأصلية البحتة التقليدية.[2]

ومن خلال تتبعنا لبعض الاتفاقيات الجماعية وجدنا أنها وقعت في خلط بين الاحالة على الاستيداع والعطلة بدون الأجر، وكأنهما حالتين متشابهتين، ونحن نرى أن هذا الخلط راجع إلى عدم التوضيح من قبل المشرع الجزائري في المصطلحات وبالخصوص في المادة 56 والمادة 01/64 والمادة 08/64 من القانون رقم 11/90. لذا نقول أن الاتفاق بين الطرفين المتبادل هو الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بينما العطلة بدون أجر هي الإحالة على الاستيداع بطلب من العامل.

وتمثل هذه الحالات العطلة بدون أجر في:

- للممارسة بعض نشاطات ثقافية ورياضية.

يمكن للعامل أن يتمتع بعطلة غير مدفوعة الأجر في حالة المشاركة في بعض النشاطات الثقافية الرياضية،وهذه النشاطات لا بد أن تكون معتمدة في بعض المعاهد بالنسبة للنشاطات الثقافية أو الأندية بالنسبة للنشاطات الرياضية[1].

---

[1]Marie-Pierre Noguès-Ledru, Anne Claret-Tournier, Changer de vie: Se reconvertir, mode d'emploi, Pearson Education France 2006, p69

[2]les congés du salarié,Op,Cit,p64.

[1]تارة تندرج هذه العطلة ضمن العطل مدفوعة الأجر وتارة أخرى ضمن عطلة غير مدفوعة الأجر.

-لمتابعة دراسة أو المشاركة في أنشطة البحث:

يمكن منح العامل الذي يرغب في استكمال دراسته عطلة بدون أجر، ومثل هذه العطلة تعد مقررة لمصلحة طائفة العمال.[1]من جهة اخرى يمكن أن يستفيد منها العامل إذا أراد المشاركة في البحث سواء البحث العلمي أو الثقافي.[2]لقد ذهب الفقه الفرنسي الى أحقية العامل بهذه العطلة من أجل الدراسة وتطوير مستواه المهني أو العلمي.

-لأسباب شخصية:

هذه الحالة عامة يمكنها أن تضم جميع الحالات التي ذكرناها سابقا، وبالرجوع إلى القانون الفرنسي نجد هناك أمثلة عنها، بمعنى أن العطلة لأسباب شخصية تضم في القانون الفرنسي الحالات التالية:

- **عطلة إنشاء مؤسسة خاصة:**

مؤدى هذه العطلة أنه يمكن للعامل أن يتمتع بعطلة بدون أجر كي ينشئ مؤسسة خاصة به، بشرط أن يكون له أقدمية تساوي أو تزيد عن 24 شهرا متتالية. وعليه أن يعلم المستخدم برسالة مضمونة الوصول شهرين قبل الاستفادة منها.[3]

- **عطلة التضامن الدولي:**

المقصود بعطلة التضامن الدولي السماح للعامل المشاركة في مهمات إنسانية خارج الوطن لحساب المنظمات الإنسانية.إن مدة عطلة التضامن الدولي هي ستة أشهر على الأكثر، ويشترط في العامل أن تكون له أقدمية 12 شهر على الأقل، وعليه أن يتقدم بطلب إلى المستخدم للاستفادة من هذه العطلة على الأقل شهرا قبل تاريخ الشروع فيها، وفي حالة الضرورة يمكن أن يطلبها 48 ساعة قبل الشروع فيها. ويمكن للمستخدم أن يرفض طلب العامل، بشرط أن يبرر رفضه.[4]

إلى جانب حالات تعليق علاقة العمل التي تناولناها والتي تتميز بغياب العامل عن العمل، هناك حالة أدرجها المشرع ضمن حالات تعليق علاقة العمل بموجب المادة 64 من القانون رقم 11/90 تتسم بتواجد العامل في مكان العمل إلا أنه يتوقف فيها عن العمل وهي حالة الإضراب.

ونحن نرى أن الإضراب لا يعتبر فيه العامل غائبا عن العمل حقيقة لكن يمكن أن نصف هذه الوضعية بالغياب الحكمي.

---

[1]سيد محمود رمضان، المرجع السابق،ص366.

[2]رشيد حباني،المرجع السابق،ص71.

[3]Fabienne Rizos-Vignal,Op,Cit , p106.

[4]Sophie Courault, Guide de l'accès aux droits, Esf Editeur 2001,p98.

ولقد أضاف المشرع المصري حالات أخرى تدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل مثل حالة إغلاق المؤسسة. وهو إجراء قانوني يلجأ إليه صاحب العمل لمواجهة صعوبات اقتصادية.[1] وقد يكون الإغلاق مؤقتا أونهائيا.

إلى جانب حالة إغلاق المؤسسة أضاف المشرع المصري حالات أخرى ضمن حالات تعليق علاقة العمل والتي تتمثل في:

-وقف عقد العمل لعطل أصاب المشروع.

-وقف عقد العمل لأسباب قهرية.

[1] المادة 64 من قانون العمل المصري.

الباب الثانـي:

الغياب غير المشروع

تعرضنا في الباب الأول من هذه الرسالة إلى دراسة الغياب المشروع من خلال التطرق إلى الغياب القانوني والغياب المبرر، مما يكسب العامل وضعية قانونية صحيحة وسليمة. كما تطرقنا إلى أهم الإشكالات التي يثيرها هذا الموضوع من خلال ضبط المصطلحات المناسبة، مقارنة ببعض التشريعات المقارنة من أهمها التشريع المصري والفرنسي.

وتبعا لما سبق سوف نتطرق في هذا الباب الثاني للغياب غير المشروع الذي تكون فيه وضعية العامل غير سلمية، ترتب في حقه أثار بالغة الخطورة.

وعليه سوف نتعرض لتحديد طبيعة هذا الغياب باعتباره حالة من حالات إخلال العامل بأهم واجباته المتمثل في واجب أداء العمل وتواجده في مكان العمل، والجزاء المترتبة عن ذلك باعتباره يندرج تحت **نظام تأديب العمال.**

إن عملية تأديب العامل عن إخلاله بواجب من واجباته ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل بالعكس هي عملية قانونية يهدف من وراءها مواجهة حالات الغياب غير المشروع في أوساط العمال والقضاء عليها، مما ينعكس ايجابيا على مردودية العمل.

وإذا كان التأديب من الأمور الضرورية في حالة إخلال العامل بواجباته خاصة غيابه عن العمل بسبب غير مشروع ، فإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للمستخدم جميع السلطات لتوقيعه على العامل، فالتأديب هو وسيلة لمنع التهاون في العمل ولوضع حد للغيابات غير المشروعة.

لذا أحاطه بجملة من الضمانات القانونية والتنظيمية سواء ما تعلق منها التي تكون اثناء مجريات التأديب أو بتلك التي تعقب صدور قرار التأديبي.

ومن اجل ذلك سنخصص الفصل الأول من هذا الباب للحديث عن ماهية الغياب غير المشروع والجزاءات المترتبة عنه، أما الفصل الثني سنخصصه للضمانات اللاحقة جراء توقيع العقوبة.

الفصل الأول:
الغياب غير المشروع والنظام العقابي.

سنتناول في هذا الفصل الغياب غير المشروع والنظام العقابي له، فنخصص المبحث الأول لدراسة طبيعة الغياب غير المشروع لتحديد التكيف القانوني له، والمبحث الثاني نخصصه للنظام العقابي المناسب له من خلال أهم العناصر التي يقوم عليها بتبيان العقوبة التأديبية وإجراءاتها والسلطة المخولة بتوقيعها.

المبحث الأول: طبيعة الغياب غير المشروع.

لم يعرفا التشريع الجزائري والمقارن الغياب غير المشروع، لكن بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية نجدها وإن لم تتطرق إلى تعريفه إلا أنها عالجت الغياب غير المبرر على أنه غياب العامل عن منصب العمل خلال أوقات العمل دون إعلام المستخدم أو عدم تبرير العامل ذلك أو عدم وجود رخصة الغياب.[1]

وسبق وأن أشرنا أن مشروعية الغياب تفيد بأنه قد يكون غيابا قانونيا يستند إلى نص تشريعي أو اتفاقي أو مبررا.

وفي حالة انعدام ذلك نكون أمام عدم مشروعية الغياب، ويوصف حينها بالغياب غير المشروع. لذا سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى تحديد ماهية الغياب غير المشروع وصوره ثم بيان درجته وجسامته.

المطلب لأول: ماهية الغياب غير المشروع.

نتطرق أولا لتحديد ماهية الغياب غير المشروع من خلال تعريفه وحالاته، ثم ننتقل ثانيا لبحث التكييف القانوني له، وهل يعتبر خطأ تأديبيا أم لا.

الفرع الأول: مفهوم الغياب غير المشروع.

من خلال هذا الفرع نتطرق إلى تعريف الغياب غير المشروع في البند الأول أما البند الثاني سنخصصه لحالات الغياب غير المشروع.

البند الأول: تعريف الغياب غير المشروع

لم تتناول معظم التشريعات تعريف الغياب غير المشروع في حين نجد القلة من الفقه المصري تناولوا مصطلح الغياب غير المشروع وعرفوه على أنه الغياب الذي لا يستند إلى إذن مسبق من صاحب العمل، مستندين في ذلك إلى ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية على أن الغياب المبرر هو الغياب الذي يقع بإذن مسبق من صاحب العمل.[2]

---

[1] بن سالم كمال، النظام الداخلي للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، ص133.

[2] علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية مصر2003 ، ص456.

وهذا التعريف من وجهة نظرنا لا يتناسب مع مضمون الغياب غير المشروع، بحيث عرف على أنه غياب غير مبرر، وهذا الأخير يعتبر حالة من حالات الغياب غير المشروع.

بينما عرفه آخرون بأنه انقطاع العمال عن أداء العمل دون مبرر مشروع،[1] وعرفه فريق آخر بأنه امتناع العامل من الحضور إلى مكان العمل دون إذن صاحب العمل ودون عذر جدي أو مشروع.[2]

ومن جانبنا نرى أن الغياب غير المشروع هو ذلك الغياب الذي يخالف ما أقره القانون ولا يستند لرخصة صاحب العمل من أجل إقراره أو كما جاء في بعض الدراسات الفرنسية هو ذلك الغياب الذي يكون سببه غير مشروع.[3]

البند الثاني: حالات الغياب غير المشروع.

أشرنا فيما سبق إلى أن المشرع الجزائري لم يعط تعريف للغياب غير المشروع بل لم يتبن هذا المصطلح أصلا، وبالرجوع إلى الفقه نجده عدد لنا جملة من الحالات تصنف على أنها غيابات غير مشروعة وتتمثل في:

1.عدم احترام توقيت العمل:

أعطى المشرع للمستخدم الحق في تنظيم وقت العمل اليومي، وهذا من خلال سلطته الإدارية أو ما يعرف بالتنظيمية، فعدم احترام توقيت العمل يعد إخلالا بالنظام العام داخل المؤسسة، ويظهر ذلك من خلال الصور التالية:

- التأخر عن موعد العمل:

يشكل التأخر عن العمل خطأ تأديبيا وهذا ما ذهبت إليه بعض الأنظمة الداخلية، بحيث صنفته ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية،[4] لكن إذا تكرر عدة مرات اعتبر خطأ جسيما، ويرى جانب الفقه الفرنسي بأن التأخر لا يشكل خطأ، بل يعتبر كذلك إذا تكرر عدة مرات، ولقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن تأخر العامل المتكرر عن الالتحاق بالعمل وبدون سبب مبرر يعد إخلالا بالتزاماته المهنية، وبالتالي يكيف على أنه خطأ تأديبيا.[5]

---

[1]مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، بيروت لبنان2013، ص74.

[2]راغب بطرس،عبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل الفردي،دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة مصر 1966،ص338.

[3]Colette-Marie Van den Torren, L'absence du Salarie, Thèse pour le doctorat 3ecycle ,Université de Toulouse1984,p99.

[4]راجع المادة 108 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[5]Colette-Marie Van den Torren, Op. cit,p99

ويلحق بعدم الانضباط عدم التزام العامل بالساعات الإضافية وإن كانت خاضعة لرغبته، لكن موافقته عليها يجعله ملتزما بأدائها.

- الخروج المبكر من العمل:

يشكل الخروج المبكر من العمل قبل موعد انتهاء وقت العمل اليومي حالة من حالات الغياب غير المشروع، والملاحظ من خلال النظر إلى بعض الدراسات وجدنا أن هذه الحالة لم يتطرق إليها البعض، و نرى أنها لا تقل خطورة عن التأخر عن موعد العمل.

2.الغياب المتكرر:

يضيف الفقه الفرنسي حالة أخرى للغياب غير المشروع تتمثل في حالة الغياب المتكرر، وصنفت هذه الحالة ضمن الغياب غير المشروع للآثار الناتجة عنها وهي لا تتعلق بالحالة الصحية للعامل،[1]حيث ينتج عن هذه الحالة نتيجتان هما:

- اضطراب العمل في المؤسسة.
- يستدعي في حالة الغياب المتكرر استخلاف العامل الغائب.[2]

ومن جانبنا نرى أن هذه الحالة حتى وإن لم يتناولها المشرع الجزائري إلا أن بعض الأنظمة الداخلية نصت عليها صراحة، حيث اعتبرت أن عدم حضور العامل لمكان العمل لعدة مرات في الشهر أو السنة دون وجود مبرر يعد خطأ تأديبيا.

3. عدم صحة الغياب :

يشترط في الغياب القانوني أو المبرر احترام القواعد الموضوعية والشكلية، وهو ما يعني ضرورة أن يستند لسبب مشروع سواء قانوني أو اتفاقي، ففي حالة عدم احترام هذه القواعد الموضوعية والشكلية نكون أمام الغياب غير مشروع.

أ/- عدم احترام القواعد الشكلية:

تحكم الغياب القانوني أو المبرر جملة من الشروط الشكلية، والتي تتمثل في احترام مواعيد ومدة الغياب، والحصول على موافقة صاحب العمل السابقة أو اللاحقة حسب نوعية الغياب، فعدم احترام هذه الشروط يجعل هذا الغياب غير مستوفي الشروط الشكلية له، ومن بين حالاته:

---

[1]Michel Miné, Daniel Marchand, Le Droit du Travail en Pratique, éd Eyrolles 2012,p223.
[2]Eléonore Lab-Simon, Maîtriser les Réglementations Au Cabinet Dentaire: Responsabilité Civile, Conventions, obligations de l'employeur, Wolters Kluwer France2008,p228.

أ-1- الخروج للعطلة السنوية قبل موعدها:

لقد أورد جانب من الفقه حالة من حالات عدم صحة الغياب من الجانب الشكلي، والتي تتمثل في خروج العامل للعطلة السنوية قبل موعدها المحدد من قبل المستخدم.

ففي هذه الحالة يعتبر هذا الخروع غيابا غير قانوني[1] لعدم مراعاة العامل الوقت المحدد للعطلة السنوية.

ولقد ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي أن خروج العامل إلى العطلة السنوية قبل موعدها يعتبر خطأ تأديبيا.[2]

فبمقتضى القاعدة التي تبناها المشرع الجزائري في المادة 51 من القانون رقم 11/90 والتي تمنح المستخدم السلطة التقديرية في تحديد موعد بدء العطلة السنوية وفق برنامج يعده مسبقا بعد عرضه على لجنة المشاركة.

وبناء على ذلك يلتزم العامل بالمواعيد والمدة التي حددها المستخدم، وفي حالة عدم التزامه بها يكون في وضعية غير قانونية.

أ-2- العودة المتأخرة من العطلة:

إن استئناف العامل العمل في وقت لاحق بعد انتهاء مدة الغياب القانوني أو المبرر دون وجود تبرير لهذا التأخر يعد خطأ تأديبيا وهو ما أقره الفقه الفرنسي، و ما سار عليه اجتهاد القضاء الفرنسي.[3] ومن ثم نرى أن كل تأخر عن العودة للعمل بعد انقضاء مدة الغياب القانوني أو المبرر يعتبر خطأ تأديبيا.[4]

أ-3: **عدم احترام مواعيد التبرير.**

يشترط المشرع الجزائري وكذلك التشريع المقارن في الغياب المبرر أن يقدم تبريرا في المواعيد القانونية وإلا اعتبر الغياب غيابا غير مبررا ، فالعامل الذي تغيب لسبب مرضي عليه تقديم الشهادة الطبية في مواعيد محددة وإلا اعتبر خطأ تأديبيا.[5]

أ-4- **عدم صحة التبرير:**

يشترط في التبرير أن يكون صحيحا، وأن يصدر من هيئة مخولة لذلك، مثل الغياب بسبب المرض، فمن الضروري أن يصدر من شخص له صفة، وهو في هذه الحالة هو الطبيب المعالج.

---

[1]Paul-Henri Anton Mattei, Les Clauses du Contrat de Travail, Wolters Kluwer France 2005,p71.
[2]Revue de social pratique, fautes du salarié, motifs du licenciement, Wolters Kluwer France, n268,1997, p30
[3]Guy Lautier, Démission, Départ négocié, Licenciement, Retraite, Sanctions: vous êtes employeur ou salarié : quels sont vos droits et vos devoirs ?, éd Maxima 2004,p180.
[4]Guy Lautier, Vos droits, vos obligations après la loi des 35 heures: Temps De Travail, RTT, Congés, Compte épargne-temps, Repos, Absences, Temps partiel..., éd Maxima 2002,p288.
[5]Colette-Marie van den torren,Op,Cit,p99.

تعتبر الحالات السابق ذكرها حالات للغياب غير المشروع وهي على سبيل المثال أوردها الفقه من أجل تحديد مفهومه، وصنفها في خانة الأخطاء التأديبية وهو ما سارت عليه الأنظمة الداخلية.

ب.عدم احترام القواعد الموضوعية للغياب:

سبق وأن أشرنا أن الغياب المشروع هو الغياب الذي يستند إلى نص تشريعي(قانوني أو اتفاقي) أوإلى تبرير يقره، ففي حالة عدم وجود سبب شرعي له، يعد في هذه الحالة فاقدا للقواعد الموضوعية له، ومن أهم الحالات التي ذكرها الفقه هي **التخلي عن منصب العمل**.

ويقصد بالتخلي عن منصب العمل مغادرة العامل لمنصب العمل في توقيت العمل أو هو الخروج غير المصرح للعامل أثناء وقت العمل.[1] ولا يعتبر في هذه الحالة التخلي عن منصب العمل استقالة.[2]

ونرى أن التخلي عن منصب العمل يمكن أن يشمل الحالات السابق ذكرها، مثل عدم العودة من العطلة السنوية.

لكن لا بد أن نفرق بين نوعين من التخلي، النوع الأول أن يتخلى العامل عن منصب عمله لمدة معينة ثم يعود إليه.

أما النوع الثاني هو التخلي عن منصب العمل دون الرجوع إليه.ومن خلال عرض حالات الغياب غير المشروع نجد أنه هو بمثابة ترك للعمل وهو عمل غير مشروع، لذا اعتبر خطأ تأديبيا.

الفرع الثاني: تكيف الغياب غير المشروع.

اختلف جانب من الفقه حول الطبيعة القانونية للغياب غير المشروع، فهل هو خطأ عقدي أم هو خطأ تأديبي؟.

ترى بعض الدراسات أن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ عقديا على أساس أنه هو الإخلال بإحدى الالتزامات الرئيسية في العقد من جهة العامل، والمتمثلة في امتناعه عن أداء العمل.[3] بينما يرى جمهور من الفقهاء أن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ تأديبيا.

لذا سنحاول في هذا الفرع البحث في الأساس المستند إليه لاعتبار الغياب غير المشروع خطا تأديبيا لدى المشرع الجزائري.

لكن قبل الحديث عن هذه النقطة كان لزاما علينا التطرق إلى مفهوم الخطأ التأديبي.

البند الأول: تعريف الخطأ التأديبي.

لم يضع المشرع في القانون رقم 11/90 تعريفا محددا للخطأ التأديبي، لتعذر حصر الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء تأديبية وأحال الأمر إلى الأنظمة الداخلية.[4]

---

[1]Social Pratique, fautes du salarié, motifs du licenciement, n268,1997, p15.
[2]social pratique, Op,Cit, p15.
[3]Colette-Marie van den torren,Op,Cit,p95
[4] المادة 77 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

لكن بالرجوع إلى الأمر 03/06 المتعلق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده عرف الخطأ التأديبي بأنه يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة من قبل الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.[1]كما عرف بعض الفقهاء الخطأ التأديبي على أنه انحراف في سلوك العامل داخل مجتمعه الصغير الذي يكونه المشروع ويخل بقواعده.[2]

ومنهم من يرى بأن الخطأ التأديبي هو إخلال بالنظام في المشروع أو بحسن سير العمل فيه أو إعاقة للغرض الذي يقصد به تحقيقه.[3]

كما عرفه آخرون بأنه كل إخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن سير انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلته، لتحقيق الأهداف التي خصص من اجلها.[4]

وعرفه جانب من الفقه الفرنسي[5] بأنه كل إخلال بالقواعد السارية في المؤسسة بما فيها القواعد غير المكتوبة، والتي تفرض على كل فرد سلوكا مناسبا في علاقاته مع الأعضاء الآخرين.

وقد تطلق تسميات متعددة على الخطأ الذي يرتكبه العامل ويعرضه للمساءلة التأديبية،وهي تسميات تشترك في ربطها بين العامل والعمل سواء أثناء العمل أو بعده.[6]

أما فقه القانون الإداري فعرف الخطأ التأديبي بأنه الفعل أو الامتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل، ويعاقب عليه بجزاء تأديبي،[7]

وعرفه كذلك بأنه كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف ويجافي واجبات الوظيفة.[8]

---

[1]المادة 160 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها: **يشكــل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.**

[2]صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار النهضة العربية،القاهرة مصر2010، ص29

[3]محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق،ص184.

[4]بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر 2005،ص12.

[5]Brun Andre, Droit du Travail, éd Sirey1978,p383.

[6]هناك تسميات تشريعية وفقهية متعددة للخطأ التأديبي فمنهم من يسميه بالمخالفة التأديبية ومنهم من يتبنى تسمية أخرى وهي الجريمة التأديبية.

[7]نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة،الطبعة الأولى ،دار الثقافة، عمان الاردن2007، ص53.

[8]محمد عصفور،نظرية عامة في التأديب،عالم الكتب، القاهر مصر 1967،ص173.

- التميز بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي:

إن أساس العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل هو عقد العمل،لذا ثار تساؤل عن ما إذا كان الفعل الذي يرتكبه العامل في ظل علاقة العمل خطأ عقدي أم خطأ تأديبي؟.[1]

للإجابة على هذا التساؤل يرى الفقهاء أن الخطأ التأديبي يختلف عن الخطأ العقدي من وجهين، يتعلق أولهما بخصائصه وثانيهما بسعته.

فيمكن أن ينسب الخطأ العقدي لكل من العامل والمستخدم، بينما الخطأ التأديبي فهو ينسب للعامل فقط دون المستخدم، أي له الصفة الانفرادية.[2]

وعلى هذا الأساس نجد أن الخطأ العقدي أوسع نطاقا من الخطأ التأديبي، فالخطأ التأديبي خطأ عقدي، والخطأ العقدي لا يمكن تصوره بالضرورة خطأ تأديبيا.[3]

ويمكن أن نوجز الفوارق بينهما فيما يلي:

-إن الخطأ التأديبي هو إخلال العامل بأحد التزاماته المتعلقة بالعمل، والتي لها التأثير المباشر على حسن سير العمل،[4] بينما الخطأ العقدي هو الإخلال بالالتزامات التعاقدية سواء من جهة العامل أو رب العمل.[5]

- ينتج عن ارتكاب الخطأ التأديبي توقيع الجزاء من طرف السلطة التأديبية، بهدف زجر العامل المخطئ،[5] بينما الخطأ العقدي يترتب عليه مسؤولية الطرف الذي أخل بالالتزام،والمسؤولية المقررة هنا في هذا المجال هي المسؤولية العقدية.

- لا يشترط في الخطأ التأديبي وقوع الضرر فهو مفترض، عكس الخطأ العقدي الذي يشترط لقيام المسؤولية العقدية وجود ركن الضرر.[6]

- التميز بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي:

يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي كون أن هذا الأخير هو إخلال بأمن المجتمع، سواء وقع الفعل على المجني عليه مثل الاعتداء بالضرب أو على المجتمع كالتزوير، وبعبارة أخرى فإن وقوع الجريمة هو مساس بالمجتمع دون النظر إلى طبيعتها.

---

[1]صلاح علي علي حسن، المرجع السابق،ص42.

[2]جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق، ص182.

[3]سليمان بدر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر2010، ص233.

[4]أيمن عبد العزيز، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى مصر2009. ص101.

[5]J.Savatier, Doit du Travail, PUF1993,p189.

[5]سليمان بدر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، مصر2010،ص233.

[6] محمد عصفور،نظرية عامة في التأديب،عالم الكتب، القاهر مصر 1967،ص173.

وبالرغم من أن الخطأ التأديبي يتوافق مع الخطأ الجنائي كون أن الضرر لا يعتبر شرطا أساسيا في تحديد الخطأ، وتناسب العقوبة مع جسامة المخالفة،غير أن الخطأ التأديبي محصور بعلاقة العمل أي متعلق بالعمل فقط.[1]

البند الثاني: أساس اعتبار الغياب غير المشروع خطأ تأديبيا.

إن الأساس اعتبار الغياب غير المشروع خطأ تأديبيا يكمن في الأساس القانوني والتنظيمي، حيث أحال المشرع الجزائري تحديد طبيعة وتصنيف الأخطاء التأديبية والعقوبات المطابقة لها والإجراءات الواجب اتخاذها إلى النظام الداخلي المعد من قبل المستخدم، وهذا بموجب المادة 77 من القانون رقم 11/90 والتي نصت على ما يلي:

" النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم......يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ."

لذا سنحاول التطرق إلى مفهوم النظام الداخلي كونه يعتبر الأساس الشرعي للخطأ التأديبي إلى جانب القانون رقم11/90.

-النظام الداخلي:

لقد عرفت المادة 77 من قانون 11/90 النظام الداخلي بأنه هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

بينما عرفها المشرع المصري بأنها الإطار الذي توضع فيه أحكام الإدارة والتنظيم الخاصة بالعمل، ويتولى وضعها رئيس المشروع لسير العمل فيه.

ويتضمن قواعد تنظيم العمل في المنشأة كالمواعيد والراحة والإجازات، بالإضافة إلى تحديد الأخطاء التي قد تقع من العامل والجزاء على كل منها.[2]

و حصر المشرع الجزائري محاور النظام الداخلي في ثلاثة محاور أساسية تتعلق: بالتنظيم التقني للعمل وبالقواعد الخاصة بالنظام والأمن ومجال التأديب.[3] أما المشرع المصري حصرها في قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.[4]

---

[1] حسن كيرة، المرجع السابق،ص336.

[2] جمال الدين محمود زكي، المرجع السابق،ص122.

[3] نصت المادة 77 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:

النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم،لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي ، في المجال التأديبي،طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

[4] راجع المادة 58 من قانون العمل المصري.

على غرار المشرع الفرنسي الذي حصر مجال النظام الداخلي في القواعد المتعلقة بالصحة وسلامة العمل والقواعد التأديبية، وحظر ممارسة بعض الأفعال المشينة داخل المؤسسة، كما يحدد فيه الأحكام المتعلقة بحقوق العمال.[1]

ونظرا لأهمية النظام الداخلي في تنظيم العمل وتبيان حقوق والتزامات الأطراف التي لا يتضمنها عقد العمل عادة، ألزم المشرع المستخدم الذي يستخدم في مشروعه عشرين عاملا فأكثر بوضعه.[2] غير أنه يمكن له أن يعده ولو كان عدد عماله أقل من عشرين عاملا.[3]

وذهب الفقه الفرنسي إلى أنه في حالة وجود مؤسسة لها فروع متعددة، ويكون عدد العمال في كل فرع أقل من الحد الأدنى من العمال فيكفي وجود نظام داخلي واحد يخص المؤسسة وفروعها،

أما إذا فاق عدد عمال الفروع الحد الأدنى من العمال أمكن إعداد نظام داخلي لكل فرع.[4]

ويمتاز النظام الداخلي بمجموعة من الخصائص تتمثل في[5]:

- هو وثيقة مفروضة عن طريق القانون.
- هو وثيقة غير تفاوضية .
- مضمون النظام الداخلي محدد من طرف القانون.

ومن الناحية الأخرى يعتبر المجال التأديبي من بين المحاور الأساسية التي ينظمها النظام الداخلي، حيث يحدد قائمة الأخطاء التأديبية وصفتها ودرجة خطورتها، والعقوبات المترتبة عنها

---

[1]Article L122-34 :**Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :**

-les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement , et notamment les instructions prévues à l'article L. 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;

-les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lorsqu'elles apparaîtraient compromises ;

-les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment a nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur .

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable .

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L. 122-46 et L 47-122 .du présent code .

Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral

[2]المادة 75 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

[3]المادة 76 من نفس القانون.

[4]عبد السلام ديب، المرجع السابق،ص202.

[5]Marie-Dominique Dubrac, le Règlement intérieur,éd de vecchi, Paris France2005 ,p8.

والإجراءات التأديبية الواجب إتباعها. ومن ثم فأساس اعتبار الخطأ التأديبي يكمن في النظام الداخلي.

لكن إذا لم يضع المستخدم نظاما داخليا أو لم يصادق عليه من قبل الهيئات المختصة[1] فإنه يتحرر من القيد الذي يرد على حريته في تحديد الأفعال التي تمثل أخطاء تأديبيا، ولا يخضع الخطأ في هذه الحالة لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.[2]

وهذا ما ذهب إليه الفقه الفرنسي الذي يرى أن القاعدة الشرعية للأخطاء التأديبية لا يعمل بها في حالة عدم وجود لائحة داخلية في المنشاة، فيستطيع المستخدم أن يوقع عقوبات تأديبية على فعل يعتبره خطأ تأديبيا لم يرد النص عليه.[3]

وبناء على ما سبق نجد أن المشرع الجزائري ألزم المستخدم الذي يشغل عشرين عاملا على الأقل بوضع النظام الداخلي وتحديد الأخطاء التأديبية، وهو بهذا حافظ على مبدأ شرعية الخطأ التأديبي،

---

[1]**إجراءات إعداد النظام الداخلي:**

بالرجوع إلى القانون رقم 11/90 ن أن المشرع الجزائري ألزم المستخدم بإتباع جملة من الإجراءات الشكلية عند إعداده للنظام الداخلي وهذه الإجراءات تتمثل في:

- **عرضه على لجنة المشاركة من قبل المستخدم:** يلزم المشرع الجزائري المستخدم بمجرد انتهاء من مشروع النظام الداخلي عرضه على لجنة المشاركة كي تبدي رأيها فيه، وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون رقم 11/90 بقولها: **يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا (20) فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، ففي حالة عدم وجود هذه الأخيرة،لإباء الرأي فيه قبل تطبيقه.** وطبيعة هذا الإجراء هو إجراء شكلي جوهري ففي حالة عم عرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال نقول أن هذا الإجراء شابه عيب الشكل.وفي المقابل يعتبر رأي اللجنة هو استشاري غير ملزم بالنسبة للمستخدم.

- **ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل:** يلزم على المستخدم عرض مشروع النظام الداخلي على مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل المصادقة عليه، وهذا ما نصت عليه المادة 78 من القانون رقم 11/90، والمصادقة هنا هو التأكد ما مدى احترام المستخدم عند وضعه للنظام الداخلي للنصوص القانونية. والملاحظ أن المشرع لم يحدد المدة التي منخلالها يودع المستخدم لدى مفتشية العمل على غرار المشرع الفرنسي الذي حددها بثلاثة أشهر من يوم فتح المؤسسة.

- **ايداع النظام الداخلي لدى المحكمة المختصة اقليميا:** بعد عرض المستخدم النظام الداخلي على مفتشية العمل والمصادقة عليه ألزم المشرع على المستخدم إجراء آخر وهو ايداعه لدى كاتبة الضبط لدى المحكمة المختصة اقليميا من أجل المصادقة عليه وهو ما نصت عليه المادة 79 من القانون رقم 11/90.

- **اشهاره:** والمقصود به هو إعلام العمال بمضمون النظام الداخلي وهذا عن طريق إلصاقه في لوحة المنشورات أو عرضه على الموقع الالكتروني الخاصة بالمؤسسة، ولا يمكن لنا في هذا المقام أن نحدد وسيلة النشر المهم يكون النشر في وسيلة يفترض فيها الاطلاع من قبل العمال.

[2]صلاح علي علي حسن، المرجع السابق،ص42.

[3]Nicola Catala,l’entreprise,Op,Cit,p376.

وفي حالة عدم وجود النظام الداخلي تبقى السلطة التقديرية للقاضي في تكييف الخطأ التأديبي والعقوبات المقررة له.

المطلب الثاني:درجة وجسامة الغياب غير المشروع.

يعتبر الغياب غير المشروع خطأ تأديبيا، وهذا ما نصت عليه الأنظمة الداخلية والقوانين المقارنة، ويصنف بين الخطأ التأديبي البسيط والخطأ التأديبي الجسيم.

الفرع الأول:الغياب غير المشروع المصنف كخطأ بسيط.

لم يتناول المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية البسيطة في القانون رقم 11/90 تاركا المجال للأنظمة الداخلية[1].

ويسمي جانب من الفقه هذه الأخطاء بالأخطاء الخفيفة، وهي الأخطاء التي لا تؤدي رغم تفاوتها في الأهمية إلى الفصل من العمل،[2] وهي أخطاء تصنف في الدرجة الأولى والثانية، وهو ما اعتمدته أغلبية الأنظمة الداخلية لمختلف المؤسسات.[3] وبالرجوع إلى النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية لاتصالات الجزائر نجدها صنفت الأخطاء من الدرجة الأولى والدرجة الثانية على النحو التالي:[4]

تحدد الأخطاء من الدرجة الأول كالتالي:

- **التأخيرات المتكررة التي تفوق خمسة عشرة دقيقة عن وقت الدخول.**
- **الخروج المبكر وغير المرخص به قبل انتهاء مدة العمل العادية.**
- **رفض التقدم للفحص الطبي الدوري.**
- **رفض تسجيل الحضور عند الدخول أو الإمضاء.**
- **الغياب المتكرر بدون سبب مقبول عن منصب العمل....**

❖ **تحدد الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية كالتالي:**

- **عدم احترام أوقات العمل.**
- **الغيابات غير القانونية غير المبررة في حدود ثلاثة مرات في الشهر.**

من خلال هاتين المادتين نجد أن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ تأديبيا من الدرجة الأولى والدرجة الثانية بشرط أن لا يتعدى المدة المحددة، مثل عدم تجاوز الغياب المتكرر ثلاث مرات في الشهر.

---

[1] سعد طبريت، سلطة المستخدم في تسريح العمال،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر2001، ص11.

[2] احمية سليمان، المرجع السابق،ص352.

[3] بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، المرجع السابق،ص179.

[4] راجع المادتين 108و109 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر.

وذهب بعض الفقهاء إلى أن غياب العامل لا يعتبر خطأ تأديبيا جسيما، إذا لم يكن من شأنه الإخلال بحسن سير المؤسسة. كما لو كان غياب العامل ظرفيا غير متكرر ولا يترتب عليه ضررا كبيرا على المؤسسة.[1]

بينما يرى جانب من الفقه المصري أن غياب العامل يكون خطئا بسيطا إذا لم يقصد من ذلك مخالفة النظام بالمنشأة.[2]

كما أضاف الفقه الفرنسي في هذا الشأن أنه في حالات كثيرة قد يخفف من جسامة الخطأ الصادر عن العامل، أي إعادة تكيفه بأنه مجرد خطأ يسير إذا تعلق بأقدمية العامل وحسن نيته. [3]
لكن بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية أو التشريعات المقارنة نجدها تميز بين الغياب غير المشروع الذي يعد خطئا بسيطا وجسيما بالنظر إلى مدته.

فاستنادا لما سبق نرى أنه يشترط في الغياب غير المشروع حتى يصنف على أنه خطأ بسيط العناصر التالية:

1- أن لا يكون الغياب ممارسة لحق:

إن العامل الذي يمارس حقا مقررا له قانونا لا يعتبر مرتكبا خطأ تأديبيا، ولا يستطيع صاحب العمل اعتبار الفعل الذي يرتكبه ممارسة للحق خطأ.

فاستخدام العامل لحقه في الإجازات أو الراحة أو الغيابات المبررة لا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر هذا الاستخدام خطأ تأديبيا، إلا إذا انحرف في ممارسته لهذا الحق، طبقا للضوابط المتعلقة بنظرية التعسف في استعمال الحق والمنصوص عليها في القانون المدني.

حيث يجوز لصاحب العمل أن يعتبر انحراف العامل في استعمال حقه القانوني أو العقدي خطأ تأديبيا.

وسبق أن أشرنا أن التعسف في استعمال العامل حقه من العطلة السنوية مثل العودة المتأخرة منها يعد غيابا غير شرعي.

2- شرط مدة الغياب:

بالرجوع إلى بعض نصوص الأنظمة الداخلية أو بعض قوانين العمل المقارنة نجدها تميز بين الغياب الذي يعد خطئا بسيطا وخطئا جسيما عن طريق مدة الغياب.

حيث صنفت المادة 109 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر الغياب غير المبرر في حدود ثلاثة مرات في الشهر ضمن الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية.

---

[1] cass,soc,n,99,41,739,c,a,douai soc.18déc1999.

[2] احمد شوقي، المرجع السابق،ص263.

[3] محمد كشبور، إنهاء عقد الشغل،دار النجاح، دار البيضاء، المغرب،طبعة 2008،ص199.

بينما إذا تجاوزت مدة الغياب غير المبرر عن ثلاثة مرات في حدود شهر اعتبر هذا الغياب ضمن الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة.

واعتبر المشرع المغربي أن الغياب غير المبرر الذي تجاوز أربعة أيام خلال اثني عشر شهرا خطئا جسيما، وعليه فإن التغيب لأقل من المدة المشار إليها سابقا يعد خطئا بسيطا.[1]

أما المشرع المصري فاعتبر الغياب لأقل من عشرين يوما خلال السنة الواحدة، أو أقل من عشرة أيام متتالية لا يعد خطأ جسيما. [2]

الفرع الثاني:الغياب غير المشروع المصنف كخطأ جسيم.

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 الخطأ الجسيم وإنما عدد حالات الأخطاء الجسيمة.

و الشيء نفسه نجده عند المشرع الفرنسي،غير أنه قيده بشرطين هما وجود السبب الحقيقي والسبب الجدي.[3]

بينما عرفته محكمة النقض الفرنسية بأنه إخلال العامل لالتزاماته المهنية، مما يجعل استمرار علاقة العمل مستحيلة.[4]

لكن بالرجوع إلى الفقه نجد هناك عدة تعريفات له، فعرفه بعض الفقهاء بأن الخطأ الجسيم يكون نتيجة انحراف العامل الشديد عن سلوك الرجل العادي متعمدا إلحاق أضرارا جسيمة بالمؤسسة ووسائلها.[5]

ومنهم من اعتبره بأنه هو إخلال العامل بالتزام جوهري يترتب على عقد العمل، فجوهرية الالتزام هي التي تجعل من مخالفته جسيمة .[6]

كما يرى جانب آخر من الفقه أن الخطأ الجسيم يمكن أن يتسع نطاقه ليشمل كل عمل ينتج عنه ضرر بنظام المؤسسة.[7]

---

[1] المادة 39 من مدونة الشغل المغربية.

[2] المادة 69 من قانون العمل المصري .

[3] وهو ما نصت عليه المادة 2-14-122 من قانون العمل الفرنسي.

[4] Jean-Jacques Touati, Le Motif de Licenciement A La Loupe, Wolters Kluwer France 2004,p188.

[5] بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، المرجع السابق،ص179.

[6] حسام الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل،المرجع السابق،ص51.

[7] سعيد طبريت، سلطة المستخدم في تسريح العمال، المرجع السابق،ص05.

البند الأول: طرق تحديد الأخطاء الجسيمة في التشريع الجزائري.

ويتم تحديد الأخطاء الجسيمة في التشريع الجزائري عن طريق:

أولا-عن طريق النظام الداخلي:

مؤدى هذه الطريقة أن المشرع dترك مجال تحديد الأخطاء التأديبية بما فيها الأخطاء الجسيمة إلى النظام الداخلي.

اعتمد المشرع الجزائري على هذه الطريقة بموجب المادة 73 قبل تعديلها من قانون 11/90 حيث نصت على ما يلي: **يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.**

ثانيا-عن طريق القانون:

المقصود بهذه الطريقة تكفل المشرع بتنظيم وذكر الأخطاء الجسيمة، ولقد اعتمد المشرع على هذه الطريقة بموجب المادة 73 مكرر من قانون 11/90، وهو بهذا تخلى على الطريقة الأولى بعدما كان يحيل تنظيم وتصنيف هذه الأخطاء إلى النظام الداخلي،وبهذا أصبح تحديد الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى التسريح بدون مهلة ولا تعويض بموجب المادة 73 مكرر.[1]

1- حالات الخطأ الجسيم في التشريع الجزائري:

عددت لنا المادة 73 مكرر والمعدلة بالأمر 21/96 حالات الخطأ الجسيم وهي:

- **رفض تنفيذ تعليمات المستخدم:**

المقصود بها تلك الأفعال التي يخالف فيها العامل التزاماته المتعلقة بالعمل بدون سبب مقبول، أو بعبارة أخرى هو عدم امتثال العامل لأوامر صاحب العمل في مجال تنفيذ العمل.

ونجد أن المشرع قيد هذا الخطأ بشرط، وهذا من خلال صياغة المادة التي نصت عليه، وهو أن يكون عدم تنفيذ أمر صاحب العمل نتج عنه ضرر.

ونحن نرى في هذه النقطة بالذات، أن عدم تنفيذ تعليمات المستخدم لا تعتبر خطأ جسيم، إلا إذا نتج عن ذلك ضرر في حق المؤسسة.

ويستند هذا الخطأ مشروعيته من واجب يقع على العامل، وهو التزامه بطاعة أوامر صاحب العمل ومضمونه هو التزام العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل وتعليماته في حدود اختصاصاته المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه بشرط ألا تكون هذه الأوامر مخالفة للقانون أو للاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية.[2]

---

[1]الطيب بلولة، جمال بلولة،انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي،ص89.

[2]بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل،المرجع السابق،ص130.

إن رفض العامل تنفيذ أوامر صاحب العمل المرتبطة بواجب العمل بدون عذر يعد خطئا جسيما.

❖ **إفشاء الأسرار:**

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا للسر المهني في القانون رقم 11/90،ولقد عرفه الفقه بأنه المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي يجب كتمانها، وعدم إفشائها بموجب النظام الداخلي أو العقد أو القانون أو العرف أو بناء على طلب صاحب العمل أو من يمثله، بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة.[1]

ويترتب على مخالفة العامل لواجب السر المهني توقيع عقوبات خاصة نص عليها قانون العقوبات إلى جانب عقوبة التسريح التأديبي،[2]ما لم يكن إفشاء السرية قد تم بناء على أمر صادر للعامل من المستخدم، أو كان من شأنه إنشاء السرية منع ارتكاب جريمة،[3] ويعتبر الالتزام بالاحتفاظ بالأسرار المهنية واجب مستمر يقع على عاتق العامل حتى بعد انتهاء علاقة العمل مع المستخدم.

❖ **المشاركة في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال:**

كرس الدستور الجزائري الحق في الإضراب، وقيده بشروط شكلية وموضوعية يتعين على العامل التقيد بها فلا يمكن التمتع بهذا الحق إلا بعد إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 02/90.[4]

إن عدم التزام العامل بالشروط القانونية أو الاتفاقية لممارسة الإضراب يكون في حالة الإضراب غير المشروع قانونا،[5] ويعد خطأ جسيما يؤدي إلى التسريح بدون مهلة الإخطار ولا التعويض. وعليه فإن ممارسة العمال لحق الإضراب دون إخطار سابق مثلا لصاحب العمل أو منع العمال غير المضربين من أداء العمل يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة يبرر فصلهم.[6]وهذا ما سار

---

[1]محمد أنور حامد علي،المرجع السابق،ص389.

[2]نصت المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك على ما يلي: **يلتزم العامل بالتحفظ والسر المهني وكل تحويل أو إخفاء أو إتلاف لوثائق المؤسسة أو اتصال مع الغير بشأن وثائق المؤسسة أو معلومات مالية أو تجارية أو تقنية وغير ذلك يعتبر أخطاء خطيرة أو جسيمة يعاقب عليها دون التخلي عن المتابعة الجزائية**

[3]نوفان عقيل العجارمة، المرجع السابق،ص161.

[4]راجع القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ 21 ديسمبر1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب.ج.ر.ع06 لسنة1990.

[5]علي العريف،شرح قانون العمل،ج2، الطبعة الثانية،مطبعة عطايا، القاهرة مصر 1964،ص309.

[6]مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب(في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية)، دار الكتب القانونية،مصر2009.ص178.

عليه المشرع الجزائري[1]، بينما المشرع الأردني اكتفى بحرمانهم من الأجر وتغريمهم بغرامات المالية.[2]

إلا أن السؤال الذي يطرح هو من له سلطة تقدير شرعية الإضراب؟.

بالرجوع إلى المادة 33 من القانون رقم02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع الجزائري لا يشترط إثبات شرعية الإضراب بحكم قضائي.

بينما ذهب الاجتهاد القضائي الجزائري إلى أن تقدير شرعية الإضراب من عدمه يثبت بحكم أو أمر قضائي،لذا يتعين على صاحب العمل قبل تسريح العامل بسبب ممارسته إضراب غير مشروع أن يتحصل من القضاء على حكم أو أمر قضائي يبت في مشروعية الإضراب.[3]

❖ **ارتكاب أعمال عنف:**

لم يحدد المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 طبيعة أعمال عنف، فهل هي أعمال بمناسبة العمل أو ما إذا كانت داخل المؤسسة أو خارجها؟، وهل هي أعمال مادية أو معنوية؟.

المقصود بالعنف في هذه المادة حسب ما ذهب إليه البعض، هو الاعتداء الجسدي داخل مكان العمل، ولا يدخل ضمنه العنف الكلامي.[4]

وذهب الاجتهاد القضائي الجزائري إلى أن العنف داخل مكان العمل لا يحتاج إثباته بحكم قضائي،[5] وتشكل أعمال العنف في نفس الوقت خطأ جزائيا يعاقب عليه قانون العقوبات.

ونجد أن المشرع المغربي عبر عن هذا الخطأ بالاعتداء بالضرب والسب الفادح، والمقصود بالاعتداء بالضرب هو أن يعتدي العامل بالضرب على أي شخص آخر يوجد داخل المؤسسة، أما السب الفادح هو توجيه إهانة تحط من الكرامة شخص داخل المؤسسة.[6]

❖ **إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل .**

يلتزم العامل بالمحافظة على الوسائل المادية للمؤسسة وصيانتها، ويمنع عليه الإضرار بها عمدا،وعليه أن يبذل عناية الرجل الحريص في المحافظة عليها، وفي حالة إحداثه عمدا أضرارا

---

[1]المادة 73 مكرر من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

[2]المادة 136 من قانون العمل الأردني.

[3]بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بجامعة بن عكنون 2007-2008،ص14.

[4]عبد السلام ذيب،المرجع السابق،ص439.

[5]راجع القرار رقم 157154، نفس المرجع السابق.

[6]محمد كشبور، المرجع السابق،ص ص159، 160.

مادية على وسائل المؤسسة بأنواعها، يكون قد ارتكب خطأ جسيما، ويعد هذا الخطأ جزائيا، بشرط أن يكون الفعل الذي ارتكبه العامل يتوفر فيه عنصر العمد.

وعلى صاحب العمل قبل تسريح العامل أن يثبت عنصر العمد في الخطأ، وهذا ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الجزائري.[1]

❖ **رفض تنفيذ أمر التسخير:**

المقصود بأمر التسخير هو القرار الصادر عن الهيئة المستخدمة أو الهيئات الإدارية المعنية لدعوة العامل إلى مباشرة عمله في الأوقات التي يكون فيها خارج عن العمل، وذلك لوجود ضرورة ملحة متعلقة بحاجة المؤسسة أو المصلحة العامة، فعدم تنفيذ العامل لأمر التسخير يعد خطأ جسيما ارتكبه.[2]

❖ **تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل:**

إن قيام العامل بعمله وهو في حالة سكر يعتبر خطأ جسيما، حتى لو لم يلحق صاحب العمل أي ضرر نتيجة لذلك،كما أن إخلال العامل بحسن سير المؤسسة بقيامه بأعمال عنف غير عادية داخل المؤسسة نتيجة سكر يعتبر خطأ جسيما حتى ولو كان ذلك بعد انتهاء عمله.[3]

ويلحق عادة بشرب الخمر تناول أي مخدر آخر ينتج حالة شبيهة بحالة السكر أو تفوقها حدة في بعض الأحيان، فالسكر حالة غير طبيعية تنتج عادة عن تناول الخمر، وهو عبارة عن وضع يفقد العامل معه قواه العقلية وتوازن جسده غالبا، فيتلفظ بأقوال ويقوم بأفعال تخل بالنظام والاستقرار داخل المؤسسة.

❖ **الأخطاء الجزائية المرتكبة بمناسبة العمل:**

إن الأخطاء الجزائية المرتكبة بمناسبة العمل تعد أخطاء جسيمة توجب تسريح العامل عن العمل، بشرط أن تكون الجريمة ارتكبت بمناسبة العمل،فإذا وقعت خارج مكان العمل لا تدخل في هذا المجال،لكن يمكن أن يؤدي إلى عقوبات إذا كان الخطأ الجزائي قد تسبب في ضرر للمستخدم.[4] واثبات الخطأ الجزائي يكون على عاتق القضاء، فلا يمكن لصاحب العمل أن يوقع على العامل عقوبات تأديبية بشأن الخطأ الجزائي إلا في وجود حكم نهائي .

---

[1] قرار رقم 157838 الصادر بتاريخ 1998/02/10، الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ــ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، ص48.

[2] بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة،مذكرة ماجستير في العلوم القانونية والإدارية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 2009-2010،ص39.

[3] أحمد شوقي، المرجع السابق،ص179.

[4] الطيب بلولة، جمال بلولة، المرجع السابق،ص98.

إلى جانب هذه الحالات الواردة في المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90أضاف المشرع الجزائري ثلاثة حالات بموجب القانون رقم02/90 وهي:

❖ **التوقف الجماعي عن العمل خرقا للقانون:**

نجد أن هذه الحالة هي الحالة الرابعة الواردة نفسها في المادة 73 مكرر من القانون رقم11/90.

ومؤداها أن الإضراب إذا كان غير مشروع يعتبر العمال المضربين مرتكبين خطأ جسيما. ففي هذه الحالة يكون توقف العمال الجماعي عن العمل توقفا غير مشروعا.

❖ **عرقلة حرية العمل:**

في حالة قيام العمال المضربين بعرقلة العمل عن طريق منع العامل غير المضرب أو الهيئة المستخدمة من ممارسة مهامها، وذلك بمنعهم من الالتحاق بأماكن عملهم المعتادة، أو بمنعهم من استئناف نشاطهم المهني، أو باحتلال أماكن العمل، أو ارتكاب بعض التصرفات التي تأخذ شكل العنف، أو المناورات الاحتيالية، أو العنف أو الاعتداء اعتبر ذلك عرقلة لحرية العمل، يعرض مرتكبيه للعقوبة المنصوص عليها في قانون العمل والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، إلى جانب العقوبات الجزائية، وهو ما نص عليه المشرع في المادة 34 من القانون رقم 02/90.

❖ **عدم أداء القدر الأدنى من الخدمة:**

سبق وأن أشرنا أن الإضراب حق دستوري، لكن يلتزم العامل المضرب القيام بالقدر الأدنى من العمل، وهذا من أجل ضمان استمرارية العمل أو لتفادي وقوع حوادث وشيكة أو لطبيعة العمل، وفي حالة عدم ضمان العامل المضرب الحد الأدنى من الخدمة.

ففي هذه الحالة اعتبر المشرع الجزائري ذلك في خانة الأخطاء الجسيمة، حيث جاء في المادة 40 من القانون رقم 90-02 ما يلي:**يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيما.**

إن الملاحظ من حالات الخطأ الجسيم الواردة في المادة 73 مكرر، يجد أن المشرع لم يدرج الغياب غير المشروع ضمن هذه الحالات، **ومن هنا نتساءل هل هذه الحالات وردت على سبيل الحصر أم المثال؟.**

يرى بعض الدارسين للمادة 73 مكرر أن الحالات الواردة فيها وردت على سبيل الحصر، ويستندون في ذلك أنه قبل تعديل المادة 73 مكرر كان تحديد الأخطاء الجسيمة من صلاحيات المستخدم عن طريق النظام الداخلي، فكثرت التسريحات التعسفية الناتجة عن سوء تكييفه للأخطاء

الجسيمة المستوجبة للتسريح مما دفع المشرع الجزائري إلى تعديل المادة 73 من القانون رقم 11/90.

ويتحججون كذلك إلى صياغة المادة 73 مكرر 3 والتي تنص على أن: **كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس.**

والمادة 73 مكرر 4 والتي نصت على ما يلي:... **وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا...**

إذ يفهم من هاتين المادتين على ضوء هذا الرأي أن التسريح التأديبي يقع في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم أورده المشرع ضمن الحالات التي نص عليها في المادة 73مكرر، وفي حالة ارتكابه خطأ غير وارد ضمن الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 73 مكرر اعتبر في هذه الحالة التسريح تسريحا تعسفيا.

وبعبارة أخرى ففهم يرون أن الحالات الواردة في المادة 73 مكرر هي حالات حصرية لا يمكن للمستخدم أن يضيف حالات أخرى لم تنص عليها. [1]

وفي المقابل يرى فريق من الباحثين أن الحالات الواردة في المادة 73 مكرر حالات وردت على سبيل المثال، ويستندون في ذلك إلى العبارة الواردة فيها: **على الخصوص.**

هذه العبارة لا تفيد من الناحية اللغوية الحصر والتقيد،[2] فيمكن للمستخدم أن يضيف أخطاء جسيمة في النظام الداخلي غير التي نصت عليها المادة 73 مكرر، ومن جهة أخرى يرون أن المشرع لم يعدل من المادة 77 من قانون 11/90، أي بقاء النظام الداخلي مصدر رئيسي للأخطاء الجسيمة.[3]

وبالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا نجدها كذلك متضاربة في بعض الأحيان حول هذه المسألة، فتارة ترى أن الحالات الواردة في المادة 73 مكرر وردت على سبيل الحصر، وتارة أخرى تراها أنها وردت على سبيل المثال. حيث ذهبت العديد من قرارات المحكمة العليا إلى أن كل تسريح للعامل خارج الحالات المحددة قانونا على سبيل الحصر يعد تسريحا تعسفيا،غير أنه في قرارها

---

[1] بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، المرجع السابق،ص 181.

[2] زوبة عز الدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مذكرة ماجستير بكلية الحقوق بجامعة بومرداس، 2011 ، ص51.

[3] أحمية سليمان، المرجع السابق،ص357.

المبدئي تراجعت المحكمة العليا عن قراراتها السابقة معتبرة أن الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 من القانون رقم 11/90 لم تذكر على سبيل الحصر بل على سبيل المثال. [4]

وسبق وأن أشرنا أن المشرع الجزائري لم يدرج الغياب غير المشروع صراحة ضمن حالات الخطاء الجسيم الواردة في المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90، وبالرجوع إلى القوانين السابقة نجدها كذلك لم تدرجه ضمن حالات الخطأ الجسيم سواء الأمر 31/75 أو المرسوم 302/82 .

مع العلم أن الغياب غير المشروع إذا زاد عن مدة معينة قد يؤثر على علاقة العمل، وفي بعض الأحيان لا يقل خطورته عن بعض الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 مكرر.

ونصت بعض القوانين المقارنة على أن الغياب غير المشروع يعد خطأ جسيما، حيث يرى المشرع المغربي أن التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال إثنى عشر يعتبر خطأ جسيما.[1] و الشيء نفسه بالنسبة للمشرع المصري الذي اعتبر أن الغياب بدون إذن لمدة محددة هو خطأ جسيم.[2]

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية لبعض المؤسسات نجدها أدرجت الغياب غير المشروع ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح، حيث حصرت المادة 114 من النظام الداخلي لديوان الترقية والتسيير لولاية مستغانم 52 خطأ جسيما من ضمنها الغياب عن العمل لمدة ثلاثة أيام بدون عذر مقبول.

والحكم نفسه أخذت به المادة 111 من النظام الداخلي للديوان القومي للتغذية التي حصرت 13 خطأ جسيما يستوجب التسريح منها الغياب بدون عذر عن العمل لمدة ثلاثة أيام.[3]

ومن ثم نرى أن عدم إدراج المشرع الجزائري صراحة الغياب غير المشروع ضمن حالات المادة 73 مكرر يولد الفرضيات التالية:

1ـــ الأخطاء الجسيمة تستوجب عقوبة التسريح، وهذه الأخيرة وردت على سبيل الحصر وليس المثال في قانون العمل.

---

[4] بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، نفس المرجع،ص ص 180،181.

[1] المادة 39 من مدونة الشغل المغربية.

[2] راجع المادة 4/69 من قانون العمل المصري والتي جاء فيها: "**إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة واحدة أو اكثر من عشرة ايام متتالية...**"

[3] بن صابر بن عزوز ،انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 1999-2000، ص85.

2 ــ الأخطاء الجسيمة تستوجب العقوبات من الدرجة الثالثة ما عدا عقوبة التسريح، وهذه الأخطاء يمكن أن تنص عليها الأنظمة الداخلية.

3.يمكن أن نصف الغياب غير المشروع ضمن الحالة الأولى من حالات الخطأ الجسيم الواردة في المادة 73 المتعلقة بعدم تنفيذ أوامر المستخدم، فتغيب العامل عن العمل بدون مبرر يلزم على المستخدم اعذراه.

4.إمكانية اللجوء إلى قواعد القانون المدني وهو طلب فسخ العقد في حالة الغياب غير المبرر، الذي يعتبر تخلي العامل عن منصبه.[4]

5.لا يمكن إبعاد الغياب غير المشروع من حالات الأخطاء الجسيمة، لأنه يعتبر خطأ ذا خطورة بالغة على علاقة العمل، خاصة إذا تعدد وكثر.

وعليه فنحن نميل إلى الفرضية الأولى والثانية، فيمكن للنظام الداخلي أن يدرج الغياب غير المشروع ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب غير عقوبة التسريح، أو يكيف على أساس أنه عدم تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل لكن بعد اعذراه.

ومن جهة أخرى اختلف الفقه حول التكييف السليم للانقطاع عن العمل دون عذر أو التخلي عن المنصب، هل هو خطأ تأديبي أم أنه استقالة ؟.

وفي هذا الخصوص قضت المحكمة العليا أنه لا يمكن اعتبار التخلي عن المنصب كاستقالة.[1]

وقد سبق وأن أشرنا أن محكمة النقض الفرنسية رأت أن التخلي عن منصب العمل لا يعتبر استقالة كذلك.[2]

بينما ذهبت المحكمة الدستورية العليا المصرية في خصوص قانون العاملين في القطاع العام، بأن إنهاء خدمة العامل لانقطاعه عن العمل بغير سبب مشروع لا يعتبر فصلا تأديبيا وإنما يقوم على افتراض أن هذا العامل يعد في حكم المستقيل،[3]فلا يمكن اعتبار التخلي عن منصب العمل في حكم الاستقالة، كون عناصر الاستقالة غير متوفرة في حالة التخلي عن منصب العمل.

ونرى أنه على المشرع الجزائري مراجعة قائمة الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التسريح، وأن يضيف إليها حالات الغياب غير المشروع، وهذا اقتداء ببعض التشريعات المقارنة.

وفي هذا الصدد عدد الفقه الفرنسي جملة من الغيابات غير المشروعة كحالات جدية لتسريح، ومن أهم هذه الحالات هي:

---

[4] بن رحال أمال، المرجع السابق،ص18.

[1]عبد السلام ذيب،المرجع السابق،ص254 .

[2]Colette-Marie van den torren,Op,Cit,p95.

[3]حسام الأهواني،المرجع السابق، ص55.

- التخلي عن منصب العمل.

-الغياب المتكرر.

- عم احترام مواعيد العطلة القانونية.

-الغياب طويل المدة.[1]

ــ متى يعتبر الغياب غير المشروع خطأ جسيما؟.

تجدر الإشارة أن المشرع لم يدرج الغياب غير المشروع ضمن حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب عقوبة التسريح، وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية أو التشريعات المقارنة، نجدها تصنف الغياب غير المشروع ضمن حالات الأخطاء الجسيمة في حالة تجاوزه لمدة معينة، حيث ذهبت إلى أن الغياب غير المبرر إذا تجاوز ثلاثة أيام في الشهر يعتبر خطأ من الدرجة الثالثة وهي أخطاء جسيمة.[2]

بينما المشرع المصري يرى أن الغياب غير المشروع إذا تجاوز أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية يعد خطأ جسيما.[3] ونجده كذلك فرق بين الغياب المتقطع والمتتالي من حيث المدة، على عكس بعض الأنظمة الداخلية التي لم تفرق بينهما.

ونرى أنه كان على الأنظمة الداخلية أن تفرق بين الغياب المتقطع والغياب المتتالي، لأن الآثار المترتبة عنهما ليست على درجة واحدة، وفي هذا الشأن تثار مشكلة كيفية حساب مدة الغياب المتتالي إذا تخللها عطلة رسمية، فهل يحتسب يوم العطلة أو الراحة ضمن أيام الغياب المتتالي أو يستبعد من حسابه ؟.

ذهب بعض الفقهاء إلى أن مفهوم لفظ المتتالي يعني به أيام العمل فقط،فإذا تخللت مدة الغياب يوم عطلة فإنه لا يحتسب ضمن أيام الغياب المتتالي.[4] و نرى أن الغياب المتقطع لا يدخل في حسابه أيام العطل، بينما الغياب المتتالي والمتصل يدخل في حسابه أيام العطل.

كما أضاف بعض الفقهاء إلى جانب شرط المدة شرط آخر وهو أن يخل الغياب بحسن سير العمل، أي أن يكون الغياب الذي يعد خطأ جسيما من الأفعال التي تمس بحسن سير العمل داخل المؤسسة، وبوجه مخالفة فإن الأفعال التي لا تعرقل حسن سير العمل داخل المؤسسة، لا يجوز تجريمها واعتبارها من قبيل الأخطاء الجسيمة.[5]

---

[1]Revue de social pratique, fautes du salarié, motifs du licenciement,Op,Cit, p15.

[2]المادة 110 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر.

[3]المادة 4/69 من قانون العمل المصري.

[4]محمد لبيب شنب،المرجع السابق،ص348.

[5]محمد شريف عبد الرحمان، أحمد عبد الرحمان،المرجع السابق،ص129.

وأضافوا كذلك حالات أخرى قد تشدد من جسامة الغياب تتمثل في قيام العامل أثناء فترة غيابه ببعض الأعمال التي تضر بمصلحة صاحب العمل، مثل قيام العامل في فترة غيابه للعمل لدى صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل الأصلي، وهذا يعتبر إخلال بواجب عدم منافسة رب العمل.[1]ومن جانبنا نرى أن مسألة جسامة الغياب غير المشروع مرتبطة بالعناصر التالية:

-**عنصر المدة:** وهو ما ذهبت إليه معظم التشريعات المقارنة والأنظمة الداخلية، لأن المدة كما سبق وأن أشرنا إليها تعتبر المعيار المادي التي تميز بين الغياب الجسيم والبسيط، من خلال الآثار التي قد تنتج عنها.

- **عنصر سوء النية:** ويتحقق ذلك إذا كان العامل يهدف الإضرار بالمستخدم، مثل إذا كان العمل المسند للعامل له أهمية بالغة، وتعمد هذا الأخير التغيب عن العمل من أجل الإضرار بالمؤسسة، فنجد أن غيابه ليوم أو يومين لا يرقى حسب التشريعات المقارنة أو بعض الأنظمة الداخلية إلى الخطأ الجسيم لعدم بلوغه المدة المحددة له.

لكن من حيث الآثار الناتجة عنها قد نجدها تضاهي أو تزيد عن الآثار للغياب الطويل المدة في حالة سوء نية العامل.

بعبارة أخرى علينا أن ننظر للآثار الناتجة عن الغياب ونتأكد من حسن نية العامل من عدمها لأضرار بالمستخدم.

- **مراعاة الظروف المحيطة بالعامل في حالة غيابة:** وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري في المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 بقوله: **يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي لحقه...**

ونتصور هذه الظروف في الحالات التي لا يمكن للعامل إثباتها وتكون سببا في غيابه أو تأخره مثل تأخر العامل عن مكان العمل بسبب وجود ازدحام في طريقه إلى العمل أو عامل السن إلخ...، أو حالة الضرورة والقوة القاهرة.

البند الثاني:إثبات واقعة الغياب غير المشروع.

الإثبات بمعناه العام هو إقامة الدليل على حدوث الواقعة بأي طريق من الطرق المتاحة، وبأي وسيلة من الوسائل الممكنة وصولا إلى الحقيقة.[2]

إن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ موجبا للتأديب، سواء كان خطأ بسيطا أو خطأ جسيما، لذا فهو يعتبر واقعة مادية، تتمثل في عدم تواجد العامل في مكان العمل.

---

[1]احمد شوقي ،الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار ،منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر2005،ص88.

[2]ممدوح طنطاوي، الأدلة التأديبية،منشأة المعارف، الطبعة الثانية، الاسكندرية مصر 2003، ص07.

إلا أن السؤال المطروح **هو كيفية إثبات هذا الخطأ؟.**

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى هذه المسألة، لكن بالرجوع إلى القواعد العامة في قانون العمل، نجد أن إثبات علاقة العمل يخضع لمبدأ حرية الإثبات[1].

ومن ثم يصح إثبات واقعة الغياب بكافة الوسائل الممكنة وفي مقدمتها الكتابة وشهادة الشهود والإقرار والقرائن القانونية.

لكن باستقراء بعض المواد في الأنظمة الداخلية يمكن إثبات الغياب غير المبرر بـــــ:

1.نظام مراقبة المواظبة:

إن مراقبة العمال والتحكم في العمل ملقاة على عاتق صاحب العمل بموجب السلطة الممنوحة له في هذا الإطار.

يرى الفقه أن القانون يسمح للمستخدم بوضع نظاما للمراقبة داخل المؤسسة، والاعتراف بهذا الإجراء للمستخدم ناجم عن وجود علاقة تبعية بين العامل والمستخدم، لكن هذا الحق للمستخدم مقيد بشروط هي احترام الحقوق والحرية الفردية للعامل التي لا يمكن أن تختفي في العمل.

حيث ذهبت بعض الأنظمة الداخلية إلى أن يؤسس بكل مؤسسة نظام مراقبة المواظبة،[2]والمقصود بنظام مراقبة المواظبة هي الشهادة الإدارية التي يتم إعدادها من قبل الهيئة المستخدمة، تتضمن أسماء العمال، ويلزم فيها العامل الإمضاء في حالة دخوله وخروجه، فهي وسيلة إثبات حضور العامل في مكان العمل وكذا احترامه للمواعيد المخصصة للعمل.

ويمكن أن يسمى هذا النظام بنظام الحضور والانصراف، وتتجلى أهميته في متابعته لحركة العمال من حيث دخولهم وخروجهم خلال اليوم وعلى مدار الساعة، وعلى أساسه تصدر قرارات يومية تحدد العامل الحاضر في مكان العمل و الغائب عنه.

قد قامت بعض المنشآت بتطوير هذا النظام فشرعت في استخدام نظام البصمة بدل الإمضاء لضبط مواعيد حضور وانصراف العمال في مكان العمل، وربط أجهزة تسجيل البصمة عند مداخل المنشأة ومخارجها بإدارة الموارد البشرية.

ويمكن للمستخدم أن يستعين بشهادة الشهود لإثبات واقعة الغياب، حيث استقر المجلس الأعلى المغربي إلى أنه لا يوجد في القانون ما يمنع عاملا من الشهادة ضد عامل آخر، ولو كان الشاهد

---

[1]المادة 07 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

[2]المادة 13 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر.

في علاقة تبعية مع المستخدم.[1]وفي رأينا لا يمكن إبعاد مثل هذه الشهادة لعدم وجود سند قانوني لذلك.

وهناك أنظمة حديثة ومتطورة في إثبات واقعة الغياب غير المشروع يتجلى ذلك في جعل أبواب مدخل أو مخرج المؤسسة تفتح عن طريق بطاقات مغناطسية.

إذ أن هذا نظام يمكن من خلاله التحكم في الأبواب والسيطرة على الدخول والخروج وتحديد المستخدمين وهذا بإضافة قفل كهربائي أو قفل مغناطيسي للباب حسب نوعيته (خشب – حديد – زجاج – ألمونيوم).[2]

تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام مثل مؤسسة سونطراك، حيث تقوم بتوصيل الجهاز الذي يدخل فيه العامل بمصلحة الموارد البشرية، فهناك برنامج آلي يشتغل بمجرد وضع البطاقة داخل هذا الجهاز، فيحدد هذا البرنامج الساعة الذي دخل وانصرف فيها العامل من مكان العمل.

إن مسألة الدخول والخروج من المؤسسة والتنقل داخلها يعتبران من المواضيع الرئيسية للنظام الداخلي، فهي تتعلق بالتنظيم التقني للعمل، التي تعد من المسائل التفصيلية يطرحها المستخدم لتنظيم العمل ونطاقه ويشمل تنظيم وقت العمل.[1]

كما يتضمن مواعيد بدء العمل وانتهائه وفترات الراحة وساعات المناوبة وأيام الراحة الأسبوعية، والقواعد الخاصة بالغياب والتأخير والدخول إلى أماكن العمل، وتنظيم هذه المسائل واجبة على المستخدم في إطار سلطته الإدارية.[2] كما أن التزام العامل باحترام أوقات العمل نابع عن التزامه الرئيسي بتنفيذ العمل.

رتب المشرع الجزائري والمقارن حقوقا لصاحب العمل وأوجب على العامل احترامها وتنفيذها تحقيقا لمصلحة العمل، ومن بينها تنفيذ العامل للعمل المتفق عليه.[3]

2.الانذار:

والمقصود به اخطار العامل بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من قبل صاحب العمل بتعرضه للعقوبة إذا استمر في غيابه، أو عليه أن يقدم تبريرا عن غيابه، أو على الأقل يحذره فيه بتحمله تبعة هذا الغياب.[4]

وهو ما اشترطته بعض الأنظمة الداخلية حيث لا يحق للمستخدم توقيع العقوبة إلا بعد إنذار العامل.

---

[1]محمد كشبور،إنهاء عقد الشغل،مطبعة النجاح دار البيضاء المغرب 2008،ص174.

[2]http://www.damasgate.com/vb/t246954.

[1]مهدي بن خدة،المرجع السابق،ص53

[2]صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق،ص54.

[3] فتحي عبد الصبور، المرجع السابق،ص576.

[4] أحمد شوقي، المرجع السابق،ص 88.

ونجد أن المشرع الجزائري لم يتناول هذا الإجراء في القانون رقم 11/90، عكس ما ذهبت إليه بعض التشريعات المقارنة من بينها المشرع المصري، حيث اشترط أن يكون هذا الإنذار كتابيا وأن يتم بخطاب موصى عليه بعلم الوصول.[5]

والطبيعة القانونية لهذا الإجراء لا يعدو أن يكون عقوبة تأديبية بل هو مجرد إعلام العامل الغائب عن العمل بتعرضه للعقوبة إذا استمر في غيابه كما سبق وأن أشرنا ذلك.

ومن ثم نجد أن هذا الإجراء لا بد أن يقع في زمان مناسب بغية أن يكون له أثر إيجابي على العامل نفسه والمؤسسة من جهة أخرى، لذا يرى الفقه المصري أنه يجب توجيه الإنذار في مدة زمنية محددة، ففي حالة الغياب المتقطع يتم الإنذار بعد غياب العامل عشرة أيام ابتداء من اليوم الحادي عشر، وبالنسبة للغياب المتصل بعد غياب خمسة أيام أي ابتداء من اليوم السادس.[6]

ومعنى ذلك أن المستخدم لا ينتظر تجاوز المدة التي حددها المشرع لأنه إذا تجاوزت المدة فلا أثر لهذا الإنذار.

وعلى هذا الأساس يتعين على المستخدم أن يوجه الإنذار قبل بلوغ المدة المحددة للغياب غير المشروع، والمدة المرجعية في التشريع الجزائري منصوص عليها في الأنظمة الداخلية.

وقد تختلف تسميات هذا الإجراء فمنهم من يسميه توجيه الإنذار، لكن أغلب الأنظمة الداخلية سمته بالاستفسار.

ومهما اختلفت التسميات إلا أن مضمون الإجراء واحد، ومن جهة أخرى لا يشترط تضمن هذا الأجراء لعبارات معينة، فيصح أن يتضمن أية عبارة على أن تفيد معنى الإنذار أو الاستفسار والتي تتمثل في سبب الغياب وإعلام العامل في حالة عدم التحاقه بمنصب عمله يتعرض لعقوبة تأديبية.

- ما مدى التزام المستخدم بهذا الإجراء؟.

من خلال استقرائنا لبعض النصوص الواردة في الأنظمة الداخلية أو القوانين المقارنة نجد أن توجيه الإنذار للعامل في حالة غيابه يعد إجباريا على المستخدم،حيث نص المشرع المصري في المادة 69/ على ما يلي :"**إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع ....على أن يسبق الفصل إنذار كتابي....**".

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع المصري اشترط هذا الإجراء على المستخدم في حالة الغياب الذي يستوجب عقوبة الفصل، بمفهوم آخر إذا كان الغياب بسيطا يمكن أن لا يتخذ صاحب العمل هذا الإجراء.

---

[5] محمد لبيب شنب، المرجع السابق،ص 350

[6] محمد عزمي البكري،موسوعة الفقه والقضاء في منازعات العمل،ص642.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجده أحال هذه المسألة إلى الأنظمة الداخلية، وبالنظر إلى بعضها نجدها ألزمت المستخدم باتخاذ هذا الإجراء في جميع الأخطاء التأديبية مهما كانت درجته، تحت مسمى توجيه استفسار للعامل المخطئ.حيث نصت المادة 122-1 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر على ما يلي:

"يرسل استفسار للعامل المخطئ، يمكن إعداده على أساس معاينة مباشرة، تقرير مكتوب أو بناء على الاستماع."

وعلى العامل الموجه إليه الاستفسار الإجابة على الأخطاء المنسوبة إليه أو أن يبرر غيابه في مدة زمنية معينة حددتها بعض الأنظمة الداخلية بـــ48 ساعة، وفي حالة رفضه الإجابة على الاستفسار أو رفض إرجاعه، شكل ذلك ظرفا مشددا له.[1]

المبحث الثاني: العقوبة التأديبية، وسلطة وإجراءات توقيعها.

تهدف العقوبة التأديبية إلى فرض احترام العمال للقواعد التي تضمن تنظيم العمل داخل المؤسسة، وحسن سير العمل[2]. فالعقوبة التأديبية هي الأداة المخولة للهيئة المستخدمة لتحقيق الردع بمختلف أنواعه.

فيكون الأثر المترتب على تغيب العامل عن العمل بدون عذر توقيع العقوبة التأديبية، والتي قد تتشابه مع العقوبة الجنائية والمدنية، مما يتعين وضع الحدود الفاصلة بينها، ومما يثار هنا هو طريقة تحديد العقوبات التأديبية والإجراءات الواجب إتباعها.

المطلب الأول: عقوبة الغياب غير المشروع.

لم يعرف القانون رقم 11/90 العقوبة التأديبية ولم يحددها تاركا المجال للأنظمة الداخلية ما عدا عقوبة التسريح.على خلاف المشرع الفرنسي الذي عرفها على أنها تدابير متخذة من قبل المستخدم لاسيما الملاحظات الشفوية سواء في الحين أو حضوره في المؤسسة، نتيجة لفعل ارتكبه وصنف على أنه خطأ، وأن هذا التدبير من المرجح أن يؤثر مباشرة على العامل في المؤسسة.[3]

---

[1] المادة 120 من النظام الداخلي لاتصالات الجزائر.

[2] محسن حسين حمزة، القانون التأديبي للموظف، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي ، القاهرة مصر1960،ص80.

[3] Article L1331-1 :**Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.**

والواضح أن المشرع الفرنسي لم يعطي تعريفا دقيقا ومحددا للعقوبـــــــــــــــــــة التأديبيـــــــــــــة.[1]

أما بالرجوع إلى الفقه نجد بأن البعض عرف العقوبة التأديبية بأنها العقوبة التي يوقعها صاحب العمل على العامل جراء مخالفة وقعت داخل مكان العمل أو متعلقة به[2].

بينما عرفها آخرون بأنها عبارة عن الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل في حالة ارتكابه خطأ يلحق اضطرابا بالعمل.[3]

أما الفقه الإداري فعرف فريق منه العقوبة التأديبية في مجال الوظيفة العامة بأنها وسيلة من الوسائل الإدارية الرادعة تطبقها الجهة المختصة بناء على نص في القانون، من أجل ردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها.[4]

وعرفها آخرون بأنها الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية.[7]

ومن ثم نجد أن العقوبة التأديبية تنطوي في جوهرها على معنى الردع أو الزجر، فهي تمثل نوعا من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر من صاحب العمل يمس حالة العامل سواء من الناحية المادية أو المعنوية.[5]

-التمييز بين العقوبات التأديبية والعقوبات الأخرى:

وفي هذا المجال يمكننا التمييز بين العقوبة التأديبية وما يقابلها من عقوبة جزائية ومدنية، وأيضا التمييز بين الإجراء التنظيمي والجزاء التأديبي على النحو التالي:

التمييز بين العقوبات التأديبية والعقوبات الجنائية:

تشترك العقوبة التأديبية مع العقوبة الجنائية في عدة أوجه، حيث أن العقوبة الجنائية تخضع لمبدأ شرعية العقوبة، فلا عقوبة إلا بنص، فالمشرع قام بوضع النصوص التي تحدد العقوبة المقررة لكل جريمة بنوعها ومقدارها، وهو المبدأ ذاته الذي يحكم الجزاء التأديبي أيضا، فلا يستطيع المستخدم توقيع العقوبة غير منصوص عليها في قانون العمل واللوائح التنظيمية.[6]

---

[1]Marie-France Mialon ,le pouvoir de l'employeur, L .G.D.J, Paris France 1996,P34.

[2]صلاح علي علي حسن، المرجع السابق،ص50.

[3]محمد حلمي مراد، المرجع السابق،ص367.

[4]نصر الدين مصباح القاضي،النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة مصر،ص179.

[7]نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام(دراسة مقارنة)،دار الثقافة، عمان الأردن2007،ص88.

[5]بشير هدفي، المرجع السابق،ص ص 88،89.

[6]أيمن عبد العزيز مصطفى، المرجع السابق، ص295.

ورغم أوجه الشبه إلا أنه يوجد العديد من أوجه الاختلاف بين الجزاء التأديبي والجنائي وتتمثل في كون أن الجرائم الجنائية تشمل جميع أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم دون تحديد مكان ولا وقت معين، بينما العقوبة التأديبية تشمل فئة العمال وفي مكان العمل فقط .[1]

فالعقوبة التأديبية تهدف إلى حماية المؤسسة من الأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها العامل، وذلك عن طريق فرض احترام القواعد اللازمة لانتظام العمل وسيره داخل المؤسسة، بينما العقوبة الجنائية تهدف إلى حماية المجتمع ككل من الجريمة.[2]

ومن جهة أخرى نجد أن العقوبات التأديبية لا يمكن حصرها مقدما لذا ترك تحديدها للأنظمة الداخلية، خلافا للجرائم الجنائية التي حصرها المشرع وفقا للمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.

-التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة المدنية

يمكن التمييز بين العقوبة التأديبية والتعويض كجزاء مدني، على الرغم من وجود بعض أوجه الشبه بينهما، حيث يرتبط الجزاء التأديبي بوجود الخطأ التأديبي سواء نتج عنه الضرر أم لم ينتج، بمعنى أن الضرر ليس ركن من أركان المسؤولية التأديبية، فالمستخدم لا يشترط عليه إثبات الضرر، وإنما يكتفي بإثبات الخطأ فقط.بينما الهدف من الجزاء المدني هو وجود الضرر، الذي يعتبر ركنا أساسيا لقيام المسؤولية المدنية.

إن الجزاء التأديبي يهدف إلى تحقيق الردع لجميع العمال بالمؤسسة،بينما يقصد بالتعويض إعادة التوازن الذي اختل بين الذمتين. ويلاحظ أن الجزاء التأديبي بهذا المعنى يقترب من الجزاء الجنائي ويبتعد عن الجزاء المدني.[1]

التمييز بين الجزاء التأديبي والإجراءات التنظيمية:

يقصد بالإجراءات التنظيمية الإجراءات التي يضعها رب العمل بقصد تنظيم وتنسيق العمل داخل المؤسسة، وقد يحدث خلط بين الإجراء التنظيمي والجزاء التأديبي إذا ترتب عن الإجراء التنظيمي ضرر للعامل، فهنا يعد بمثابة عقوبة، ولكن هذا لا يخفي الاختلاف بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي.[2]

فالجزاء التأديبي يفترض حدوث خطأ أو تقصير من جانب العامل ويكون الجزاء بمنزلة العقاب عليه.أما الإجراء التنظيمي لا يقوم على خطأ أو تقصير لأن القصد منه تنسيق وتنظيم العمل

---

[1] بن بدرة عفيف،المرجع السابق،ص44.

[2] P.Durand et R.Jaussaud,Traite de droit du travail,T1, Dalloz1950,P438.

[1] حسن كيرة،المرجع السابق،ص336.

[2] محمد جودة الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام،رسالة دكتوراه،دار الفكر العربي، القاهرة،مصر1960،ص302.

داخل المؤسسة.[3] ومعيار التميز يتمثل في تحري الغرض من الإجراء والأساس الذي يقوم عليه، فإذا كان الزجر والردع عن مخالفة استنادا للسلطة التأديبية كنا بصدد جزاء تأديبي.

أما إذا كان المقصود من الإجراء هو إعادة تنظيم وترتيب العمل في المؤسسة وفقا لما تقتضيه حاجة العمل، استنادا للسلطة التنظيمية المخولة لصاحب العمل في إدارة المؤسسة ودون أن يكون قد بدر من العامل خطأ تأديبيا، كنا عندئذ بصدد إجراء تنظيمي داخلي، والحقيقة أن التمييز بين الجزاء التأديبي والإجراء التنظيمي شديد الأهمية.[4]

الفرع الأول: طبيعة وأساس العقوبة التأديبية للغياب غير المشروع.

البند الأول: طبيعة العقوبة التأديبية للغياب غير المشروع

ترتبط النظرية العامة للتأديب بالنظام القانوني لعلاقة العمل،فالتأديب جزء لا يتجزأ من علاقة العمل،والعقوبة التأديبية تتسم بطابع مميز، حيث تقوم على فكرة الردع، سواء ردع العامل المخطئ أو ردع زميله حتى لا يخطئ.[5]

فهي على هذا الأساس يتحدد نطاقها من حيث الأشخاص ومن حيث السبب المتمثل في الإخلال بالواجبات المهنية.

ومن بين هذه الأخطاء الغياب غير المشروع الذي تطرقنا إلى ماهيته في المبحث الأول من هذا الباب، وسبق وأن أشرنا أن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ تأديبيا، تارة يصنف على أنه خطأ بسيط، وتارة أخرى على أنه خطأ جسيم.

لذا سنحاول في هذا العنصر تحديد طبيعة أو نوع العقوبة في حالة هذا الغياب، وقبل ما نفصل فيها، كان لزاما علينا التطرق إلى أساس توقيع العقوبة التأديبية.

البند الثاني: أساس عقوبة الغياب غير المشروع.

تستمد العقوبة التأديبية شرعيتها في التشريع الجزائري من النصوص القانونية والتنظيمية، حيث أحال المشرع الجزائري كما سبق ذكره المجال التأديبي بما فيه تحديد العقوبات التأديبية إلى النظام الداخلي، فهذا الأخير يعتبر المصدر الأساسي للعقوبات التأديبية ما عدا عقوبة التسريح، أي أن المشرع خلافا لما كان سائدا في القوانين سابقا في القانون رقم 11/90 لم ينص على العقوبات التأديبية ما عدا عقوبة التسريح، على عكس المشرع المصري الذي حدد الجزاءات التأديبية في قانون العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 60 منه بقولها: "**الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:الإنذار، الخصم من**

---

[3] سيد محمود رمضان،المرجع السابق،ص280.

[4] صلاح علي حسن، المرجع السابق،ص59.

[5] علي عوض حسن،المرجع السابق،ص410.

الأجر، تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة،خفض الأجر بمقدار علاوة على أكثر،الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه، الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون."

وعليه نجد أن المشرع المصري لم يترك لصاحب العمل المجال الواسع لتحديد العقوبات التأديبية في لائحة العمل،فلا يجوز له أن يورد في اللائحة جزاءات غير واردة في المادة 60 من قانون العمل المصري، كما لا يجوز له أن يتوسع فيها عن طريق القياس أو التفسير.[1]

عكس المشرع الجزائري الذي أعطى هذا الحق للنظام الداخلي بموجب المادة 77 من القانون رقم 11/90 على إطلاقه مع بعض القيود التي تتمثل في رقابة مفتشية العمل.

وألزم المشرع الفرنسي المستخدم بالنص على الجزاء في النظام الداخلي.[2] فيرى الفقه الفرنسي أن ذكر المستخدم العقوبات التأديبية في النظام الداخلي يعتبر ضمانة للعامل.[3]

وإذا كان بالإمكان الاستعانة بالنظام الداخلي، فإن هذا الأخير ينبغي أن يتضمن طبيعة سلم العقوبات التي يمكن إنزالها من قبل المستخدم، طبقا للاحتياطات التأديبية التي أشارت إليها المادة 77 من القانون رقم11/90.

فالنظام الداخلي من خلال قانون العمل يضع ميكانيزمات للتدابير التأديبية المتعلقة بالعقوبة البسيطة والعقوبات الجسيمة ما عدا عقوبة التسريح المحددة بموجب المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90،ولا يستطيع المستخدم أن يوقع عقوبات أخرى غير واردة بالنظام الداخلي، كما أنه يلتزم بالحد الأقصى للجزاء، لأنه فيه تحقيق الضمان للعمال في مواجهة السلطة التأديبية.

الفرع الثاني: تصنيف عقوبة الغياب غير المشروع.

لم يحدد قانون العمل رقم 11/90 العقوبات التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها،ما عدا تحديده لحالات الخطأ الجسيم التي تستوجب عقوبة التسريح، وأحيل هذا التحديد إلى النظام الداخلي، وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها صنفت العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات، على خلاف الأمر 03/06 الذي صنف العقوبات التأديبية في مجال الوظيفة العامة إلى أربع درجات.[1]

---

[1]محمد عصفور، تأديب العاملين فى القطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، مطبعة الاستقلال الكبرى, 1972، ص 244.

[2] Jean Pelissier, Alain Supoit, Droit du Travail,20éd, Dalloz2001,P887.

[3]Antoine Jeammaud, Eric Millard, Vers un Droit commun Disciplinaire?, Université de Saint-Etienne, 2007,p122.

[1]نصت **المادة 163من الأمر 06-03 إلى ما يلي**:تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

ونجد أن الدراسات المقارنة لتشريعات العمل أو الوظيفة العامة ذهبت إلى وجود سلم للعقوبات التأديبية يتضمن عقوبات مختلفة، تتفاوت في درجة شدتها تبعا للمخالفة التأديبية المتفاوتة الخطورة.[1]

ويشترط التناسب بين العقاب التأديبي والخطأ التأديبي[2]،والذي يقتضي توفر ملائمة ظاهرة بين درجة خطورة الخطأ وبين نوع العقاب ومقداره.[3]

بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها صنفت العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على العمال تبعا لخطورة الخطأ المرتكب إلى ثلاث درجات، مع التمييز بين هذه الدرجات، فالدرجة الأولى والثانية تعد العقوبة فيها خفيفة أو بسيطة، بينما العقوبة من الدرجة الثالثة فهي مشددة.

وهو نفس الاتجاه المتبع من قبل التشريعات المقارنة، التي تأخذ بمبدأ التدرج[4] في توقيع العقوبات التأديبية من الأخف إلى الأشد، ووضع سلم تصاعدي لأنواع العقوبات، بحيث تتدرج

1- الدرجة الأولى :

-التنبيه،

-الإنذار الكتابي،

-التوبيخ.

2- الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

-الشطب من قائمة التأهيل.

- 3الدرجة الثالثة:

-التوقيف عن العمل من أربعـــة (4) إلى ثمانية (8) أيام،

-التنزيل من درجة إلى درجتين،

-النقل الإجباري.

- 4الدرجـــة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

- التسريح.

[1]نصر الدين مصباح القاضي،النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة مصر،ص89.

[2]عرفت الشريعة الإسلامية هذا المبدأ ويتجلى ذلك في قوله تعالى: **وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا ۖ فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ.**

[3]عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن،دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية مصر، ص307

[4]يذهب فقه القانون الإداري إلى أن لمبدأ التدرج أنوع تتمثل في :

- **التدرج الكمي:** هو تسلسل الجزاءات المنصوص عليها في القائمة على نحو يدع كل جزاء منطويا على كمية زجرية متناسبة تناسبا طرديا مع الجزاء الذي يليه.

حسب نوعية الفعل الخاطئ والظروف التي ارتكب فيها ذلك الفعل، ويكون العقاب متفاوتا باتجاه تصاعديا كما ونوعا، فتبدأ العقوبة من الجزاء الأخف ثم الأشد إلى أن يصل إلى عقوبة الفصل.[1]

لكن بالرجوع إلى الأمر 03/06 نجد المشرع الجزائري صنف العقوبات التي يمكن أن يعاقب عليها الموظف إلى أربع درجات، فالعقوبة من الدرجة الأولى والثانية عقوبات خفيفة، بينما العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فهي عقوبات جسيمة أو خطيرة.

1- عقوبة الغياب غير المشروع من الدرجة الأولى.

تعددت تسميات العقوبات من الدرجة الأولى فمنهم من يسميها بالعقوبات الطفيفة[2] أو العقوبات المعنوية[3] التي لا ترقى لدرجة الجزاء، وهي لا تمس العامل أو تعاقبه، وإنما تحذره وتنبهه، فهي تمارس في إطار السلطة الإدارية للمستخدم.

كما يسميها الفقه الإداري بالعقوبات الأدبية، والمقصود بها تنبيه الإدارة الموظف عن فعل ارتكبه، وتحذره من العودة إليه مستقبلا.[4]

ونرى أن العقوبات من الدرجة الأولى هي عقوبات سواء كانت معنوية أو مادية لا تؤثر على العامل من الناحية المهنية، ومن أهمها عقوبة الإنذار والتوبيخ،[5]

وهذا ما سارت عليه معظم الأنظمة الداخلية، إلا أن بعضها أضاف عقوبات أخرى إلى جانب عقوبتي الإنذار والتوبيخ.

فنصت المادة 118/أ من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر على ما يلي:..**عقوبات من الدرجة الأولى:**[6]

- **الإنذار الكتابي.**
- **التوبيخ.**
- **التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام.**

- **الجزاء النوعي**: يحصل هذا الجزاء لما تكون مضامين الجزاءات متسلسلة تسلسلا متزايد بنوعية مطردة. أنظر عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع،عمان 1983،ص296.

[1]عبد القادر الشيخلي، المرجع نفسه ص296.

[2]Gabriel Guéry, Droit du Travail à L'intention des Managers, éd L'Harmattan, 2010,p107.

[3]Delphine Castiaux ,Les Sanctions Applicables en Cas de Manquement aux Obligation, Kluwer 2004,p30.

[4]عبد الوهاب البندري، العقوبات التأديبية، دار الفكر العربي،ص401.

[5]Gabriel Guéry,Op,Cit,p107.

[6]وهو العقوبات نفسها من الدرجة الأولى نص عليها النظام الداخلي لمؤسسة بريد الجزائر،حيث جاء في المادة 102 منها ما يلي:تتمثل العقوبات التي يمكن فرضها في:

العقوبات من الدرجة الأولى: إنذار كتابي ،التوبيخ، طرد من يوم إلى ثلاثة أيام....

وكنا نفضل أن تقتصر الأنظمة الداخلية على عقوبتي الإنذار والتوبيخ، لأن الهدف من العقوبة من الدرجة الأولى هو التنبيه فقط، ومن جهة أخرى كي تتميز العقوبات من الدرجة الأولى عن العقوبات من الدرجة الثانية.

وهو ما اعتمده المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث حصر العقوبات من الدرجة الأولى في عقوبات: التنبيه، الإنذار الكتابي،التوبيخ.[1]

وهذا ما سارت عليه بعض تشريعات العمل المقارنة،إذ نجد المشرع المغربي حصر هذه العقوبات في:**الإنذار، التوبيخ، التوبيخ الثاني، التوبيخ الثالث.**[2]

والشيء نفسه بالنسبة للقوانين المقارنة الخاصة بتأديب الموظفين التي حصرت العقوبة من الدرجة الأولى في اللوم والإنذار والتنبيه.[3]

ومن ثم نجد أن الغياب غير المشروع مصنف كخطأ من الدرجة الأولى يستحق العقوبة من الدرجة الأولى وهي:

الإنذار:

يقصد به تنبيه موجه إلى العامل نظرا لما اقترفه من خطأ، وهو يعتبر أخف العقوبات التأديبية[4] على الإطلاق، ويتضمن تحذير العامل من تكرار المخالفة التي ارتكبها وإلا تعرض لعقوبة أشد.[5] ومنهم من يراه بأنه تحذير يوجهه رب العمل للعامل باعتباره ارتكب خطأ تأديبيا.[6]
ومن الفقهاء من يفرق بين هذه العقوبات والعقوبة الشفوية، فهم يرون أن هذه الأخيرة لا ترقى لدرجة العقوبة، فهي عبارة عن توجيه فقط من قبل صاحب العمل.[7]ويرى الفقه الإداري بأن الإنذار هو تحذير الموظف عند ارتكابه مخالفة بسيطة من الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الإنذار.[8] ولقد اختلف الفقه بشأن عقوبة الإنذار.

---

[1]المادة163 من الأمر 03/06 والذي يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[2]المادة 37 من مدونة الشغل المغربية.

[3]أحمد محمد حمد الشلماني،ضمانات التأديب في الوظيفة العامة،دار المطبوعات الجامعية،الاسكندرية، مصر2014، ص199.

[4]أيمن عبد العزيز مصطفى، المرجع السابق، ص306.

[5]أحمد شوقي، المرجع السابق،ص95.

[6]Pierre Brégou,le pouvoir disciplinaire de l'employeur, wolters kluwer France 2012,p65.

[7]Guy Lautier, Op,Cit,p116.

[8]نواف كنعان، القانون الإداري،الكتاب الثاني،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2005، ص177.

- فهل يكفي أن تتم شفاهة؟ أم يجب أن تكون مكتوبة؟.

انقسم الفقه إلى رأيين حول هذه المسألة، فالرأي الأول يرى أن الإنذار يمكن أن يكون بصورة شفوية[1]فلا يوجد ما يلزم صاحب العمل أن يحرر الإنذار كتابة، ولكن يجب الإعلان عنه بمكان ظاهر في مكان العمل.[2]

ويرى بعض الفقهاء تأكيدا لهذا الرأي أنه يجوز أن يتم الإنذار شفاهة لعدم ترتب أثار مالية عليه.[3]ونحن نرى أن الإنذار الشفوي يصعب إثباته من الناحية العملية.

بينما يرى الرأي الثاني أن الإنذار يجب أن يتم كتابة، ليكون العامل على بينة من أمره، ولأنه قد يعرضه لتشديد العقوبة إذا عاد لنفس الخطأ مستقبلا[4].

ومن جهة أخرى يرى بعض الفقه الفرنسي أن العقوبة لا بد أن تكون مكتوبة، فالكتابة هنا تعتبر ضمانة للعامل، وهم يستندون في ذلك على المادة 122-41 من قانون العمل الفرنسي[5]التي لا لا تسمح بفرض أي عقوبة على العامل إلا بعد إعلامه خطيا.[6]

ونحن نرى أن المشرع الجزائري ميز بين الإنذار الشفوي والكتابي في الأمر 03/06 والذي يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث عبر عن الإنذار الشفوي بالتنبيه، بينما الثاني عبر عنه بالإنذار الكتابي، ونحن نميل إلى هذا الطرح كون أن الإنذار الشفوي يعتبر عقوبة تختلف عن الإنذار الكتابي من حيث درجة الجسامة،[7]بينما اشترطت بعض الأنظمة الداخلية في الإنذار أن يكون مكتوبا.[8]

- التوبيخ:

هــو إجــراء أشــد من الإنذار ويأتي فــي الدرجة الثانية في حيث سلم العقوبات التأديبية، فهو يحمل اللوم والتأنيب للعامل على سوء فعله، وربما يتدرج شكل التوبيخ من التأنيب واللوم البسيط إلى الشديد حسب مركز العامل، يكون بمناسبة وجود خطأ أشد من الخطأ المستوجب لعقوبة

---

[1]محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل،بدون ناشر،بدون تاريخ،ص144.

[2]يحي عبد الودود، المرجع السابق،ص 197.

[3]سليمان بدر الناصري،قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر2010 ، ص239.

[4]أيمن عبد العزيز،المرجع السابق، ص308.

[5]**Article L. 122-41 du Code du travail :Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui**… »

[6]Guy Lautier, Op,Cit,p116.

[7]راجع المادة 163 من الأمر 06-03 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[8]المادة 102 من النظام الدالي لمؤسسة بريد الجزائر والتي جاء فيها:**تتمثل العقوبات التي يمكن فرضها في:**

- العقوبات من الدرجة الأولى: إنذار كتابي ،التوبيخ، طرد من يوم الى ثلاثة أيام.

الإنذار، أو في حالة تكرار هذا الأخير[1] مثل التأخيرات المتكررة. وعرفته بعض الأنظمة الداخلية بأنه استنكار بتصرف أو موقف.[2]

والهدف من التوبيخ هو ترك أثر نفسي لدى العامل حتى يكون على احتياط ويقظة دائمة في أداء عمله. ويشترط فيه أن يكون مكتوبا على خلاف الإنذار، وبهذا نستطيع التمييز بينهما، خاصة أن جل الأنظمة الداخلية اشترطت فيه الكتابة وهو ما سارت عليه القوانين المقارنة.

ولقد ميز فقه القانون الإداري بين العقوبات السابق ذكرها تحت مسمى العقوبات التحذيرية والعقوبات التكديرية، فالعقوبة الأولى يدخل في نطاقها عقوبة التنبيه، أما العقوبة الثانية تتضمن عقوبة الإنذار والتوبيخ أو اللوم.[3]

ولقد أضافت بعض الأنظمة الداخلية كما سبق وأن أشرنا لذلك عقوبة أخرى تصنف من الدرجة الأولى، وهي أكثر توقيعا في حالة الغياب غير المشروع وهي:

-التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام:

يتمثل هذا الإجراء التأديبي في وقف العامل عن العمل لمدة معينة دون تقاضي أي أجر عن تلك الفترة، كما أن العقد يبقى معلقا بصفة مؤقتة، ومدة التوقف تحددها الأنظمة الداخلية. وبالرجوع إلى بعضها نجدها محددة بثلاثة أيام[4]، بينما القوانين السابقة حددتها بأربعة أيام إلى ثمانية أيام في الشهر.

أما المشرع المغربي حددها بثمانية أيام،[5] والهدف من تحديد هذه المدة حتى لا يتعسف المستخدم في مدة وقف العامل عن العمل، مما يؤثر عليه من الناحية المادية.

إن الهدف من هذه العقوبة حرمان العامل من أجره اليومي، وهي عقوبة ذات طبيعة مالية،فهي تنصب على أجره دون وضعه الوظيفي.

لذا نجد المشرع المصري يطلق على هذه العقوبة تسمية الخصم من الأجر،حيث حدد أقصى حد للخصم بأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام طبقا لنص المادة 61 من قانون العمل المصري، وبمفهوم المخالفة يجوز أن يقل الخصم عن هذا الحد، ولكن إذا تعددت أخطاء العامل فيجوز توقيع جزاءات يزيد مجموع أيام الخصم عنها على خمسة أيام في الشهر الواحد.[6]

---

[1]Anne Jourda-Dardaud, La procédure disciplinaire dans la fonction publique: fautes, sanctions, recours, Ed Papyrus 2005,p56.

[2]المادة 119 من النظام الداخلي من مؤسسة اتصالات الجزائر.

[3]عبد القادر الشيخلي، المرجع السابق،ص379.

[4]المادة 119 من نفس النظام الداخلي السابق.

[5]المادة 62 من مدونة الشغل المغربية.

[6]أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،الجزء الثاني،دارالنهضة العربية،القاهرة مصر 2003،ص650.

2003،ص650.

ولا يشترط وجود تناسب بين قيمة الخصم وقيمة الضرر، لأن الخصم يعتبر جزاء تأديبيا وليس تعويضا للضرر.

هذه العقوبة تدخل في نطاق ما يعرف بالعقوبات المالية وهي عقوبات تشمل في قانون العمل المصري[1]عقوبة الخصم من الأجر وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، والحرمان الجزئي من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها وخفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر. وهي عقوبات ذات طابع مالي يترك أثره على أجر العامل ويتعداه إلى معيشته العائلية.[2]

وفي هذا المجال منع المشرع الفرنسي توقيع العقوبات المالية أو ما يعرف بالغرامات المالية إلى العامل في حالة ارتكابه للخطأ التأديبي والمتمثلة في الغرامة الموقعة عليه[3] على أساس أن هذه الأخيرة تتنافى مع الهدف من عقد العمل، وفي حالة احتواء النظام الداخلي لهذا الشرط يعد باطلا، حيث نصت المادة 1331-2 من قانون العمل الفرنسي على ما يلي:

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها لم تتناول قضية الخصم من الأجر في حالة الغياب غير المشروع التي تأخذ وصف العقوبة المالية، لكن بالرجوع إلى القوانين السابقة وبالأخص المرسوم 85-59 المؤرخ في 85/03/23 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نجد أن المشرع أجاز للإدارة أن تخصم من مرتب الموظف المقدار المالي الذي يناسب ساعات التي لم يعمل فيها الموظف.[4]

والتسمية المعتمدة من قبل الأنظمة الداخلية لهذه العقوبة أو من قبل المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 هي **توقيف العامل عن العمل** وهي التسمية نفسها لدى المشرع الفرنسي.[5]

عكس ما أورده المشرع المصري من تسمية لهذه العقوبة وهي **الخصم من الأجر**، حيث أن هذه التسمية تتنافى ومقتضيات عقد العمل، ويمكن أن تختلط بين العقوبة التأديبية والعقوبة المدنية، وهو ما ذهب إليه الفقه الفرنسي.[6]

---

[1]المادة 60 من قانون العمل المصري.

[2]سليمان بدر الناصري،قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندريةمصر2010،ص237.

[3]تم إلغاء عقوبة الغرامة المالية في التشريع الفرنسي سنة 1978.

[4]كمال رحماني،تأديب الموظف العام،دار هومة،ص110.

[5]Art L 1332-2 code du trav FR.

[6]Michel Miné, Daniel Marchand, Op,Cit,p134.

ووجدنا أنه من الناحية العملية بعض المؤسسات تقوم بخصم أجر العامل في حالة غيابه عن العمل بدون سبب شرعي، مستندين في ذلك إلى مبدأ أساسي يقوم عليه الأجر وهو التزام العامل بأداء العمل بنفسه في أوقات معينة.[1]

مع العلم أنه هناك فرق بين الخصم من الأجر والتوقيف عن العمل، حيث اعتبر القضاء الفرنسي أن الخصم من الأجر جزاء ماليا محضورا،أما التوقيف عن العمل هو حرمان العامل من الأجر لعدم عمله.[2]

ولا يمكن اعتبار الجزاءات مثل الحرمان من الترقية أو التنزيل من الرتبة أو تأجيل موعد العطلة السنوية بالرغم من طابعها المالي أنها تشبه الغرامة المالية، لأنها تنطوي تحت سلطة المستخدم،فهي من مقتضيات العقد من باب الحقوق والواجبات وتكون دورية.

وأبعد من ذلك يرى البعض أن هذه الجزاءات لا تعدو أن تكون إلا جزاءات مرتبطة بواجبات العامل، وهي جزاءات منطقية.[3]

إن الغياب غير المشروع يعد خطأ تأديبيا لدى المشرع الجزائري كما سبق وأن أشرنا لذلك، ففي حالة تصنيفه ضمن الأخطاء من الدرجة الأولى فالعقوبة المقررة له في هذه الحالة تكون ما بين عقوبة الإنذار أو التوبيخ وفي بعض الأحيان التوقيف عن العمل لمدة معينة.

وتوقيع هذه العقوبات يكون حسب خطورة الخطأ وليس على أساس الاختيار، فهذه العقوبات الثلاث (الإنذار أو التوبيخ) هي ليست مرادفات لمعنى واحد وإنما هي تتدرج في سلم العقوبات حسب شدة الغياب[4].

ونرى من جانب آخر أن المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 أو المقارن لم يميز عقوبة الغياب غير المشروع عن باقي العقوبات للأخطاء التأديبية الأخرى. وهو ما أكدته بعض التشريعات المقارنة من خلال النظر إلى قوانينها. بعبارة أخرى لا يوجد نوع معين للعقوبة الغياب غير المشروع.

2- **العقوبة من الدرجة الثانية:**

تشترك العقوبة من الدرجة الثانية مع العقوبة من الدرجة الأولى كونهما من العقوبات البسيطة، إلا أن العقوبة من الدرجة الثانية مشددة مقارنة بالعقوبة من الدرجة الأولى.

ففي حالة تكييف الغياب غير المشروع كخطأ من الدرجة الثانية تكون العقوبة من الدرجة الثانية، وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها حصرت العقوبة من الدرجة الثانية في:

---

[1] لبيب شنب،المرجع السابق،ص480.

[2] Marie-France Mialon , Op,Cit,p124.

[3] Antoine Jeammaud ,Eric Millard, Op,Cit,p117.

[4] سليمان بدر الناصري،المرجع السابق،ص237.

-التوقيف عن العمل لمدة ثمانية أيام:

إن الخلاف بين هذه العقوبة والتوقيف عن العمل كعقوبة من الدرجة الأولى، يكمن في مدة التوقف،فهي ثلاثة أيام في العقوبة من الدرجة الأولى، وثمانية أيام إذا كان التوقيف عن العمل عقوبة من الدرجة الثانية دون تقاضي العامل أي أجر خلال هذه المدة.

وأضاف المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 عقوبة **الشطب من التأهيل** إلى جانب عقوبة التوقيف عن العمل في العقوبات من الدرجة الثانية.[1]

بينما أدرج المشرع المصري عقوبة خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر ضمن هذه العقوبات.

حيث تختلف هذه العقوبة عن عقوبة الخصم في أن الجزاء الأول يتسم بالدوام والاستمرار، بينما الجزاء الثاني مؤقت.[2]

3.العقوبة من الدرجة الثالثة:

تتسم هذه العقوبة بالتشدد نتيجة لوجود الأخطاء من الدرجة الثالثة أو الأخطاء الجسيمة، التي تكون نتيجة انحراف العامل الشديد عن سلوك العامل العادي متعمدا إلحاق أضرارا جسيمة بالمؤسسة، تستدعي توقيع عقوبات صارمة قد تصل إلى حد الفصل.[3]

وسبق وأن أشرنا أن الغياب غير المشروع قد يصنف ضمن الأخطاء الجسيمة، وبالتالي فالعقوبة الموقعة عليه في هذه الحالة تكون ضمن العقوبات من الدرجة الثالثة.

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها أدرجت ضمن العقوبة من الدرجة الثالثة العقوبات التالية:

-التحويل التلقائي:

ويمكن تسميتها بالتحويل الإجباري أو التأديبي حيث نجد بعض الأنظمة الداخلية تبنت تسمية **التحويل التلقائي**[4]، وتبنى المشرع الجزائري تسمية **النقل الإجباري** في الأمر 03/06 [5].

بينما نجد المشرع الفرنسي تبنى تسمية **النقل الجغرافي**[6]. والمقصود به هو تحويل العامل من مكان إلى آخر للعمل أو من مصلحة لأخرى،أو من وحدة أو فرع لمؤسسة لفرع أخر التي ينتمي إليها دون أن تكون له إرادة في هذا التحويل.[1]

---

[1]المادة 163 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

[2]صلاح علي حسن،المرجع السابق،ص77.

[3]بن صابر بن عزوز،المرجع السابق،ص179.

[4]انظر المادة 3/102 من النظام الداخلي لبريد الجزائر.

[5]راجع المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي بالوظيفة العمومية.

[6]Pierre Brégo, Op,Cit,p73.

ويمكن اعتبار أن نقل العامل من مصلحة إلى مصلحة أخرى في بعض الأحيان من اختصاص المستخدم في إطار سلطته الإدارية إلا أنه يعتبر عقابا تأديبيا وذلك عندما يكون القصد من نقل العامل هو إلحاق الضرر به.

إلا أن ما يؤخذ على هذا الإجراء هو صعوبة التمييز ما إذا كان الأمر قد اتخذ في إطار السلطة الإدارية أم في إطار السلطة التأديبية، ويمكن أن نميز بين التحويل في إطار السلطة الإدارية والتحويل في إطار السلطة التأديبية في الهدف من وراء تحويل العامل، فإذا كان الهدف هو قدرات وكفاءة العامل للمنصب المحول له أو لشغل منصب شاغر، فالتحويل تم في إطار السلطة الإدارية. أما إذا كان الهدف من التحويل هو إلحاق الضرر بالعامل كإبعاده عن مقر سكناه أو تحويله ليعمل بالليل بدل النهار، فهذا الإجراء يتم في إطار السلطة التأديبية.

-التنزيل في الرتبة:

عرفته بعض الأنظمة الداخلية بأنه التحويل إلى منصب عمل برتبة أقل وبأجر مطابق له، وهذه العقوبة تشابه عقوبة التحويل التلقائي، وتختلف عنها كون أن العقوبة الأولى الهدف منها هي[2] تنزيل العامل في الرتبة وبأجر مطابق له، وبينما الهدف من العقوبة الثانية هو التحويل بحد ذاته. فالتنزيل في الرتبة هو دحرجة العامل من درجة إلى درجة أقل، لكن في بعض الأحيان تتم الدحرجة في إطار السلطة الإدارية كتحويل مدير فرع مؤسسة ما إلى رئيس مصلحة في مقر الرئيسي للمؤسسة الأصلية، بالرغم من أن هذا النقل تم دون إنقاص من أجر المدير، بمعنى أن هذا التحويل لم يلحق ضررا ماديا للمدير، إلا أنه فيه ضرر معنوي كبير.

فهل يمكن اعتبار هذا النقل عقوبة حتى ولو تم في إطار السلطة الإدارية؟.

إن الإجابة على هذا السؤال تكمن في الهدف من وراء هذه العقوبة، فالهدف ليس التحويل بحد ذاته وإنما لإيجاد منصب جديد برتبة أقل من المنصب السابق للعامل وبأجر يعادل المنصب الجديد، وفي هذا الشأن يرى جانب من الفقه أن التنزيل في الرتبة يقتصر على وضع العامل الوظيفي.[3]

ويمكن أن تتضمن الأنظمة الداخلية عقوبات تشابه عقوبة التنزيل في الرتبة، وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري،[4] مثل تأجيل الترقية عند استحقاقها، فيقصد بها حرمان العامل من الارتقاء في

---

[1]بن بدرة عفيف،المرجع السابق،ص56.

[2]المادة 118 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[3]أيمن عبد العزيز، المرجع السابق،ص313.

[4]المادة 61 من قانون العمل المصري.

السلم الوظيفي لمدة معينة، فيوقع الجزاء بالتأجيل،[1]أو الحرمان الجزئي من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها، حيث يجوز حرمان العامل جزء من علاوته السنوية كجزاء تأديبي بما لا يجاوز النصف.

-عقوبة التسريح التأديبي:

على عكس العقوبات السابقة، نجد أن المشرع الجزائري في قانون 11/90 حدد الحالات التي بموجبها توقع عقوبة التسريح التأديبي،وهذا ما نصت عليه المادة 73 مكرر منه، لكنه لم يضع تعريفا له.

وبالرجوع إلى الفقه نجده رتب له عدة تعريفات مختلفة بتسميات مختلفة كلها تدل على إنهاء علاقة العمل، فمنهم من عرفه بأنه العقوبة التأديبية التي تصيب العامل في عمله،فتزول علاقة تبعيته لصاحب العمل، وما يصاحب ذلك من زوال سلطتي الرقابة والإشراف على العامل، ويكون توقيعها مقيدا بضوابط وإجراءات التأديب المقررة قانونا عند ارتكاب العامل خطأ جسيما.[2]

وعرفه آخرون بأنه إجراء يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية، يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل المبرمة مع العامل لمدة غير محددة.[3]

ونحن نرى أن عقوبة التسريح التأديبي هي إنهاء علاقة العمل من قبل صاحب العمل في إطار السلطة التأديبية بمناسبة ارتكاب العامل خطأ تأديبيا جسيما وفقا ما حددته النصوص القانونية والتنظيمية.

-هل يمكن للنظام الداخلي أن يتضمن ضمن لائحة الجزاءات عقوبة التسريح؟

بالرجوع إلى المادة 73 قبل التعديل نجد أن قانون 11/90 لم يحدد الأخطاء التأديبية والعقوبات المترتبة في حالة ارتكابها،وأحال هذه المسألة للأنظمة الداخلية حتى بالنسبة للأخطاء المؤدية للتسريح التأديبي، حيث نصت المادة 73 قبل التعديل:**يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي. يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.**

على ضوء هذه المادة كانت عقوبة التسريح تتم حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي من بينها تحديد حالات الأخطاء الجسيمة من ضمنها الغيابات المتكررة أو التأخيرات عن موعد العمل لمدة تزيد عن المدة المحددة.

---

[1]أحمد شوقي،المرجع السابق،ص96.

[2]محمد عبد الكريم نافع سلطات، المرجع السابق، ص 8.

[3]زوبة عز الدين،المرجع السابق،ص11.

لكن بعد تعديل المادة 73 من قانون 11/90 قام المشرع الجزائري بتحديد حالات الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح، وبالتالي أصبحت عقوبة التسريح تتم ضمن الحالات التي أوردها المشرع في النصوص القانونية، وسبق وأن أشرنا أن هذه الحالات وردت على سبيل الحصر، لكن بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجد أنها أوردت عقوبة التسريح ضمن العقوبات من الدرجة الثالثة ولم تتقيد بالحالات التي تستوجب التسريح التي نص عليها المشرع في المادة 73 بعد التعديل، والحالات المضافة بموجب الأنظمة الداخلية هي: [1]

-المنافسة غير المشروعة:

يتمتع العامل كقاعدة عامة، بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المختلفة المحددة له، فليس هناك ما يمنع العامل أن يعمل لحسابه الخاص أو لدى صاحب عمل آخر بعد انتهاء مواعيد العمل، أو انتهاء علاقة عمله بصاحب العمل.[2]حيث اكتفى المشرع الجزائري في ظل قانون 11/90 بالتأكيد على حظر منافسة العامل لصاحب العمل، حيث نصت المادة 7/7 على مايلي: **يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:....أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.....**

من خلال هذه المادة نجد أن منافسة العامل لرب العمل سواء لحسابه الخاص أو لدى صاحب العمل آخر بعد انتهاء مواعيد العمل أو بعد انتهاء علاقة العمل ودون وجود اتفاق بين صاحب العمل والعامل يجيز ذلك هي إخلال العامل بإحدى واجباته، لذا صنفت بعض الأنظمة الداخلية المنافسة غير المشروعة ضمن حالات الخطأ الجسيم[3]. ونجد أن المشرع المصري نص صراحة في قانون العمل على أن منافسة العامل لرب العمل تعد خطأ جسيم يستوجب عقوبة التسريح.[4]

-عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن:

من بين الواجبات التي نص عليها المشرع الجزائري في قانون 11/90 الواقعة على عاتق العامل هي مراعاته تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم. ففي حالة عدم احترام العامل لهذه التعليمات تعرضوا للعقوبات المنصوص عليها في الأنظمة الداخلية.

-الغيابات المتكررة غير المبررة لأكثر من ثلاثة مرات في الشهر:

لقد أضافت معظم الأنظمة الداخلية الغياب المتكرر غير المبرر ضمن الأخطاء التأديبية التي قد تصل عقوبتها للتسريح، بشرط أن تكون زادت عن المدة المحددة، وفي أغلب الأحيان هذه المدة

---

[1] الطيب بلولة،جمال ح بلولة،المرجع السابق،ص98.

[2] بن صابر بن عزوز،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،الكتاب الثاني،المرجع السابق،ص136 .

[3] راجع المادة 18/96 من النظام الداخلي لبريد الجزائر.

[4] المادة 6/69 من قانون العمل المصري.

هي ثلاثة أيام في الشهر.واعتبرت كذلك بعض الأنظمة الداخلية أن الغياب عن منصب العمل الإلزامي أو الحد الأدنى بدون السبب المقبول يعاقب صاحبه بعقوبة تأديبية قد تصل إلى التسريح. [1]

-عدم احترام الالتزامات العقدية:

إن العامل ملزم بتنفيذ الالتزامات العقدية التي تقع على عاتقه، وإلا تعرض للعقوبات التأديبية الواردة في النظام الداخلي.[2] وعلينا أن نميز بين الالتزامات الجوهرية والالتزامات الثانوية، فالالتزامات الجوهرية عدم تنفيذها يمس جوهر العقد، وبالتالي يجوز للمستخدم أن يوقع عقوبة من الدرجة الثالثة، بشرط أن تكون مخالفة هذه الالتزامات منصوص عليها ضمن الأخطاء من الدرجة الثالثة في لائحة الجزاءات في النظام الداخلي، أما عدم تنفيذ الالتزامات الثانوية من قبل العامل لا ترقى في مصاف الأخطاء من الدرجة الثالثة.

إن المتتبع إلى الحالات المذكورة أنفا يجد أن الغياب غير المشروع أدرجته بعض الأنظمة الداخلية ضمن الأخطاء الجسيمة.

ــفهل يمكن توقيع عقوبة التسريح في حالة الغياب غير المشروع المصنف على أنه خطأ جسيما؟.

بالنظر إلى قانون العمل الجزائري رقم 11/90 نجد أن التسريح التأديبي هو العقوبة الوحيدة التي خصها المشرع الجزائري بالأهمية، من خلال حصر الأخطاء الجسيمة الموجبة لها، والغياب غير المشروع لم يدرج ضمن هذه الأخطاء.

وسبق وأن أشرنا أن الأنظمة الداخلية أدرجت الغياب غير المشروع المتجاوز لمدة تفوق المدة التي حددتها ضمن الأخطاء الجسيمة.وبالرجوع إلى القوانين المقارنة نجدها اعتبرت أن الغياب غير المشروع لمدة معينة خطأ جسيما يستوجب عقوبة التسريح.[3]

ونجد أن المشرع الفرنسي أورد جملة من حالات تستوجب عقوبة التسريح، منها حالات تدخل ضمن وصف الغياب غير المشروع- سبق وأن أشرنا إليها- ومن أهمها:

- التخلي عن منصب العمل.
- خروج قبيل موعد العطلة.
- الغيابات الطويلة .
- الغيابات المتكررة.....

---

[1]راجع المادة 2/96 من النظام الداخلي لمؤسسة البريد الجزائر.

[2]الطيب بلولة،جمال ح بلولة،المرجع السابق،ص101 .

[3]المادة 4/69 من قانون العمل المصري.

ونحن نرى أن الغياب غير المشروع يمكن تكييفه على أنه خطأ جسيم يستوجب عقوبة التسريح وتصنيفه ضمن الحالة الأولى الواردة في المادة 73 المتعلقة بعدم تنفيذ أوامر صاحب العمل.

ففي حالة عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل يعتبر العامل مخلا بتنفيذ التزامات العمل، خاصة إذا تعلق الأمر بتنفيذ العمل بوجه عام هذا من جهة ومن جهة أخرى نرى أن عقد العمل هو من العقود التي تتسم بالطابع الشخصي، أي عنصر تواجد العامل في مكان العمل وقت العمل عنصر جوهري في العقد،[1] فالعنصر الشخصي في الأداء هدفه تحقيق مصلحة العامل لكونه قد راعى عند التقاعد شخصية العامل[2].

ومن بين صور هذا العنصر التزام العامل بالحضور لمكان العمل وعدم تغيبه عنه، إلا في وجود سبب قانوني أو اتفاقي يجيز ذلك. والعامل كما سبق الإشارة إليه، ينفذ العمل المتفق عليه وفق تعليمات صاحب العمل في إطار سلطته الإدارية، فهذه الأخيرة يباشرها المستخدم داخل المؤسسة عن طريق إصدار أوامر من بينها أوامر فردية، والتي تتمحور حول العمل وكيفية تنفيذه أو ما يعرف بالأوامر الفردية المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه.

فالعامل ملزم بتنفيذ هذه الأوامر حيث يلتزم بأداء العمل على الوجه المطلوب، ويشترط تواجده في مكان العمل، ومن ثم يعتبر غياب العامل عن العمل بدون سبب مشروع بمثابة عدم تنفيذه أوامر صاحب العمل.

ولقد ألحق بعض الفقهاء الغياب غير المشروع ضمن حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بطبيعة العمل والموجبة لعقوبة التسريح بشرط أن يسبق الفصل إنذار كتابي[3]. وهو ما سار عليه المشرع الأردني إلى إمكانية تسريح العمل من قبل المستخدم إذا وقع منه مخالفة للنظام الداخلي للمؤسسة، ولكن هذا الحق مشروط بأن يقوم رب العامل بإنذار العامل، ويشترط فيه أمرين:

- أن يكون مكتوبا.
- أن يكون مرتين عن المخالفة. وإذا خالف العامل للمرة الثالثة، جاز لرب العمل الحق فصله دون إشعار.[4]

بالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي بالوظيفة العامة نجد أن المشرع اعتبر صراحة أن الغياب غير المبرر المتجاوز لمدة 15 يوم متتاليا خطا جسيما يستحق عقوبة

---

[1]حمد زكي بدوي، المرجع السابق،ص 34

[2]صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق،ص75.

[3]أحمد شوقي محمد عبد الرحمان،الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار،منشأة المعارف،الاسكندرية مصر 2005،ص47.

[4]سيد محمود رمضان،المرجع السابق،ص427.

الفصل، وما يلفت الانتباه حول هذه المسألة الأخيرة أن المشرع في قانون الوظيفة العامة لم يدرج عقوبة الغياب ضمن العقوبات الواردة في المادة 163 بل أفرد لها مادة خاصة بها، هذا إن كان يدل فهو يدل على جسامة هذه العقوبة.[1]

المطلب الثاني:الإجراءات التأديبية والسلطة الموقعة للعقوبة التأديبية.

ونتناول في هذا المطلب إجراءات التأديب والسلطة المخولة بتوقيع العقوبة التأديبية على ما سبق بيانه فيكتسي الأمر أهمية بالغة.

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية.

إن إجراءات توقيع العقوبة التأديبية تمثل أهم الضمانات المهمة المقررة للعمال، فالإجراءات التأديبية ليست مطلقة، بل إنها محددة بنصوص قانونية وتنظيمية.

وبالرجوع إلى القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري أحال تنظيم الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي.

كما نجد ضمن الأنظمة الداخلية نوعين من الإجراءات التأديبية :

الإجراءات المتعلقة بالعقوبة من الدرجة الأولى، والإجراءات المتعلقة بالعقوبة من الدرجة الثانية والثالثة.

البند الأول:الإجراءات التأديبية فيما يخص الغياب غير المشروع البسيط.

إن هذا النوع من الإجراءات يمارسه صاحب العمل منفردا، فيقوم بدور الخصم والمحقق والحكم في الوقت ذاته، فهو الذي يوجه الاتهام للعامل المتغيب عن العمل غيابا غير مشروعا، والمصنف ضمن الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى ويوقع عليه العقوبة المناسبة.

وخوفا من إساءة استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية، فقد فرضت معظم الأنظمة الداخلية قيودا هامة، تتمثل في نصها على قواعد إجرائية يتعين على صاحب العمل التقيد بها وإلا اعتبر متعسفا في استعمال السلطة.

وتعتبر هذه الإجراءات من أهم الضمانات للعمال، فحصرت بعض الأنظمة الداخلية هذه الإجراءات في **إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب إليه.**

حيث تنص المادة 123 من النظام الداخلي لمؤسسة الاتصالات الجزائر على أنه:

" لا يمكن مباشرة أي متابعة تأديبية ولا توقيع أية عقوبة على عامل دون أن يبلغ هذا الأخير كتابيا بالوقائع المنسوبة إليه."

---

[1] **المادة 184 : إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الأعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.**

من خلال هذه المادة نجد أن الإجراءات التأديبية مع العامل تبدأ بإبلاغه بالخطأ المنسوب إليه، والذي يقوم بإصدار هذا البلاغ هو المستخدم أو من يحل محله.[1]

ويرى بعض الفقهاء أنه لا يهم من يصدر هذا البلاغ سواء صاحب العمل أو من ينوب عنه أو من الشئون القانونية، أي لا يشترط في هذا الإبلاغ أن يصدر من شخص معين.[2]

ولقد اشترطت بعض الأنظمة الداخلية أن يكون إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب إليه كتابة، ولم تشترط شكلا معينا في كتابة البلاغ سواء أكان بخطاب رسمي أو عادي، لكن يشترط فيه أن يبلغ للعامل تبليغا صحيحا.

والهدف من اشتراط الكتابة كي يسهل إثباتها،ولا يتحجج العامل بعدم علمه، وهو ما اشترطه المشرع المصري.كذلك يبلغ العامل بالخطأ المنسوب إليه كتابيا، دون تحديد نوع الكتابة، وهو ما نصت عليه المادة 64 من قانون العمل المصري.

وهذا ما سار عليه المشرع اللبناني، الذي أوجب بموجب نص المادة 50 من قانون العمل اللبناني أن يكون الإنذار خطيا، ولم يحدد شكل معين للكتابة، المهم أن يتم بطريقة تثبت وصول الإنذار إلى العامل.[3]

ويرى جانب من الفقه أن إبلاغ العامل بالخطأ المنسوب إليه قد يكون بالخطاب العادي أو غير ذلك من الوسائل التي تؤدي إلى إيصال البلاغ للعامل كرسالة عن طريق الهاتف المحمول أو عن طريق البريد الالكتروني.

ونحن نرى أنه يمكن إبلاغ العامل بأية وسيلة، سواء كان البلاغ عن طريق الكتابة التقليدية أو الالكترونية، بشرط يتأكد فيها علم العامل.

إن تبليغ العامل بالخطأ المنسوب إليه يعتبر أمر أساسي، فهو من المبادئ المسلم بها في نطاق التأديب، الذي يجب على صاحب العمل القيام بها. فهي ضمانة للعامل حتى لا يفاجئ بتوقيع العقوبة عليه، ومن جهة أخرى فإن توجيه الإنذار للعامل بسبب غيابه عن العمل يسمح له بتقديم مبرراته إن وجدت، لذا نجد أن بعض الأنظمة الداخلية ألزمته.

إن الأنظمة الداخلية حصرت الإجراءات التأديبية في توقيع العقوبة التأديبية في حالة الغياب غير المشروع المصنف كخطأ بسيط في الإنذار فقط.

---

[1]صلاح علي حسن، المرجع السابق،ص98 .

[2]أيمن عبد العزيز،المرجع السابق،ص207.

[3]القاضي حسين عبد اللطيف حمدان،قانون العمل(دراسة مقارنة)،منشورات حلبي،الطبعة الأولى،بيروت لبنان2005،ص453.

على خلاف المشرع المصري الذي أضاف إجراء آخر إلى جانب الإنذار في هذا نوع من العقوبات وهو التحقيق، فهو يمثل إجراء شكلي ضروري لديه، يلزم صاحب العمل القيام به بعد توجيه الإنذار.[1]

ويرى بعض الفقهاء في هذا الشأن أن التحقيق يتم كتابة، ويتم بقيام صاحب العمل بفتح محضر يثبت فيه مضمون ذلك التحقيق موضحا فيه تاريخ فتح المحضر وساعته ومكانه ومن يباشره.[2]

بينما يرى فريق آخر من الفقه تعليقا على المادة 64 من قانون العمل المصري أنه في حالة العقوبة البسيطة يمكن أن يكون التحقيق شفوي، على أن يثبت ذلك في القرار التأديبي.[3]

ونحن نرى أن العقوبة من الدرجة الأولى لا يشترط فيها التحقيق، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري، لكن يجوز للمستخدم أن يفتح تحقيقا إذا دفع العامل بمبررات لغيابه، لتدقيق صحة أو عدم صحة التبريرات.

وما يميز هذه الإجراءات مقارنة بالإجراءات في حالة الغياب غير المشروع الجسيم أن المستخدم يمارس سلطته التأديبية دون اللجوء إلى المجلس التأديبي، أي يوقع العقوبة على العامل مباشرة بعد إبلاغه الخطأ المنسوب إليه.

البند الثاني:الإجراءات التأديبية في حالة الغياب غير المشروع الجسيم.

تعد الإجراءات التأديبية في حالة الخطأ الجسيم من أهم الضمانات المقررة للعامل، كون أن العقوبة فيها قد تصل إلى الفصل، وسبق وأن أشرنا أن الغياب غير المشروع قد يكون ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب هذه العقوبة، وحفاظا على المركز الوظيفي للعامل يلزم على المستخدم إتباع هذه الإجراءات قبل توقيع هذه العقوبات المشددة.

وتستند هذه الإجراءات على غرار الإجراءات المتعلقة بتوقيع العقوبة من الدرجة الأولى إلى القواعد القانونية والتنظيمية. حيث أحال المشرع الجزائري تنظيم هذه الإجراءات التأديبية إلى النظام الداخلي، فنص على جملة من الإجراءات، يلتزم المستخدم بإتباعها، والمتمثلة في التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، مع إمكانية اصطحابه لزميل له.

لذا سنحاول ذكر هذه الإجراءات التأديبية وهو ما نصت المادة 73 مكرر 02 من القانون رقم 11/90 التي جاء فيها:

---

[1] المادة 64 من قانون العمل المصري.

[2] زهران محمود، المرجع السابق،ص407.

[3] علي عوض حسن،المرجع السابق،ص429.

يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة.

ويرى البعض أن المشرع الجزائري في هذه المادة لم يراعي التسلسل في إتباع الإجراءات التأديبية من قبل المستخدم، ذلك أن الإجراء المتمثل في إعلام العامل بإمكانية اختيار مساعد له يجب أن يسبق وجوب سماعه عن الأفعال المنسوبة إليه، وتسبق أيضا تبلغيه بالقرار التأديبي.[1]
وسنحاول في هذا الفرع أن نعدد جملة من الإجراءات الواردة في القانون رقم 11/90 أو بعض الأنظمة الداخلية حسب التسلسل:

1.سماع العامل:

إن هذا الإجراء نص عليه المشرع الجزائري بموجب المادة 73 مكرر، والهدف منه هو مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه، كي يتسنى له الحق في الدفاع.

ومنهم من يرى أن هذا الإجراء المقصود منه هو سماع أقوال العامل فيما هو منسوب إليه من تصرفات تشكل مخالفة تأديبية، وكذلك مواجهته بالأدلة التي تثبت وقوعها منه،وذلك ليتمكن من الوقوف على عناصر التحقيق وسند الاتهام ، للدفاع عن نفسه فيما هو موجه إليه.[2]

ويراه البعض الآخر بأنها هو تمكين العامل الذي تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما من الإحاطة به، حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه.[3]

والجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري أوجب هذا الإجراء دون أن يفصل فيه، ككيفية استدعاء العامل أو المواعيد والآجال[4]،تاركا المهمة للنظام الداخلي.

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها فصلت هذا الإجراء، بحيث نصت على أن يسلم للعامل الاستدعاء بيده شخصيا في مدة ثمانية أيام قبل يوم الاستماع، ويتضمن هذا الاستدعاء البيانات التالية: تاريخ ومكان سماعه.[5] وينبغي أن يتم سماع العامل بخصوص غيابه غير المشروع المصنف ضمن الأخطاء الجسيمة بعد توجيه له استفسار عن سبب غيابه وتقديم ما يثبت أنه تغيب

---

[1]بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري،دار هومة الجزائر،ص82.

[2]صلاح أحمد السيد جودة،الضمانات الإجرائية لحماية الموظف العام (دراسة فقهية وقضائية)، الكتاب الخامس2010، بدون ناشر،ص47.

[3]أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين2007،ص04.

[4]زوبة عزالدين،المرجع السابق،ص81.

[5]المادة 128 من النظام الداخلي الاتصالات الجزائر.

عن العمل لمدة معينة، أي إثبات واقعة الغياب من طرف الهيئة المستخدمة، لأن من أهم شروط هذا الإجراء أن يكون الخطأ محدد المعالم، فينبغي أن يكون الخطأ الموجه للعامل محدد المعالم بشكل واضح لا لبس فيه ولا غموض.[1]

ونجد أن المشرع الفرنسي عكس المشرع الجزائري تناول هذا الإجراء بنوع من التفصيل، حيث تطرق إلى كيفية استدعاء العامل لجلسة سماعه، وهذا ما نصت عليه المادة[2]14-122من قانون العمل الفرنسي و التي جاء فيها:

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié...........

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الفرنسي حدد مدة تسليم استدعاء العامل، والتي تكون في مدة خمسة أيام قبل جلسة الاستماع، وطريقة الاستدعاء.

ولقد أضافت بعض الأنظمة الداخلية ضمن هذه المرحلة حق العامل في الاطلاع على ملفه التأديبي، بكافة محتوياته من تحقيقات وأدلة إثبات وغيرها من الوثائق، وأن يكون هذا الاطلاع كاملا.[3]وذلك حتى يتحدد للعامل موقفه من القضية،ومن ثم إعداد دفاعه .

2.**التحقيق**:

لم يتناول المشرع الجزائري هذه المرحلة في القانون رقم 90 /11 صراحة، وإنما اكتفى بذكر مرحلة سماع العامل، لكن بالرجوع إلى القوانين المقارنة نجدها نصت عليها صراحة، وهذا ما سارت عليه بعض الأنظمة الداخلية.

فالمقصود بالتحقيق هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة تتمثل في مجموعة من الإجراءات يهدف منها بيان ما إذا كان الاتهام المنسوب إلى العامل صحيحا يوجب العقوبة أم غير ذلك، كما يهدف للتكيف القانوني للفعل المنسوب.

فبعد إعلام العامل بالتهم المنسوبة إليه، يتم التحقيق معه، وذلك بهدف الوقوف على حقيقة هذه التهمة. والجهة المخولة بالتحقيق هي لجنة التأديب أو ما يعرف بلجنة متساوية الأعضاء، هذه الأخيرة لها صلاحيات في استجواب العامل، و يمكن للعامل المتهم أن يستدعي أي شخص للشهادة معه.

---

[1]صلاح أحمد السيد جودة،المرجع السابق،ص48.

[2]Article L122-1Modifié par Ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 - art. 2 JORF 26 juin 2004 Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

[3]المادة 113 من النظام الداخلي لمؤسسة البريد الجزائر.

لكن في واقعة الغياب غير المشروع تكون قوة شهادة الشهود عديمة الأثر في حالة ثبوت واقعة الغياب غير المبرر بالوثائق مثل سجل الحضور الاستفسار.

وللتحقيق أهمية بالغة كضمانة للعامل، لأن الهدف الأساسي من إجراءه هو كشف الحقيقة كاملة، والتحقق من ارتكاب المخالفة، ونسبتها للعامل المحال إلى التحقيق، وإذا كان قد ارتكبها وحده، أو ساهم مع غيره في وقوعها، ومدى مساهمته في ارتكابها، والظروف التي أحاطت بارتكابها، بالإضافة إلى تقديم التوصيات إلى الجهة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي بحقه، ويكون التحقيق أكثر خطورة وأهمية خاصة في التأديب الرئاسي، حيث يكون التحقيق في الغالب هو المستوى الوحيد لمساءلة الموظف تأديبيا.[1]

شكليات التحقيق:

لم تشترط بعض الأنظمة الداخلية إجراء التحقيق كتابة صراحة، إلا أنه يستخلص من ظاهر بعض المواد في الأنظمة الداخلية أن يكون التحقيق مكتوبا، حيث نجد المادة 129 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر أجازت للعامل أن يطلع على ملفه التأديبي والاطلاع يكون على الأشياء مكتوبة، والمادة 130 من النظام نفسه اشترطت أن يحرر محضر التأديب كتابة.

ويرى فقهاء القانون الإداري أن تدوين إجراءات التحقيق يعد من مقتضيات الرقابة القضائية على أعمال السلطات التأديبية،لأن التثبت من صحة الإجراءات التي اتبعتها جهات التحقيق والسلطات التأديبية ومدى التزامها بالنصوص القانونية في هذا الشأن لا يتأتى إلا من خلال الوجود المادي للإجراءات التي اتبعتها السلطة التأديبية.[2]

.استجواب العامل أثناء التحقيق:

بالرغم من أن الأنظمة الداخلية لم تنص صراحة على الاستجواب كإجراء من إجراءات التحقيق، ولا طريقة إجرائه، إلا أنه يمكن للجنة التأديب أن تتبع أي طريقة تراها مناسبة للتحقيق، سواء عن طريق الحوار مثلا بين لجنة التأديب والعامل المتغيب غيابا غير مبررا أو عن طريق طرح الأسئلة.

ولتحقيق الحياد يجب أن يجري التحقيق بعيدا عن تأثيرات المستخدم، وأن تتمتع جهة التحقيق باستقلال في عملها وعدم التأثير عليها للانحياز لجانب أية جهة كانت. وينبغي على من يتولى التحقيق أن يتجنب القيام بأي عمل من شأنه التأثير على إرادة العامل، كأن يدفعه إلى قول ما لا يريد

---

[1] أمجد جهاد نافع عياش، المرجع السابق،ص29.

[2] سليمان الطماوي، المرجع السابق،ص211

أن يقوله أو أن يتدخل بأي صورة في إجاباته، إذ أن القاعدة التي تحكم توجيه الأسئلة للعامل هي أن تترك له الحرية الكاملة في إجابته ،بحيث يكون قد قصد فعلا وبإرادته الكاملة أن يدلي بما ذكره.[3]
والشرط الأساسي في الاستجواب مواجهة العامل بما هو منسوب إليه، ومن ثم نجد أن حضوره أمام لجنة التحقيق أمر ضروري.

- ما حكم امتناع العامل عن المثول إلى التحقيق؟.

نجد أن الأنظمة الداخلية المدروسة لم تتناول هذه المسألة [1]، بينما أشار إليها المشرع الجزائري في الأمر 03/06، بحيث يرى استمرار المتابعة التأديبية في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية للمثول أمام المجلس التأديبي، أو في حالة رفض تبرير الغياب المقدم من قبل المعني.[2]

ونرى أن امتناع العامل عن المثول إلى تحقيق لا يوقف إجراءات التأديب في حالة تبليغه تبليغا رسميا، أما إذا لم يبلغ فتوقف إجراءات التأديب إلى حين تبليغه تبليغا رسميا.

3. الاستعانة بالعامل آخر:

يمكن للعامل أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه عند سماعه من قبل لجنة التأديب وهذا طبقا لنص المادة 2/73 من القانون رقم11/90، وهذا الإجراء يعتبر جائزا من خلال صياغة الفقرة وابتدائها بكلمة **يمكن**، و اشتراط المشرع الجزائري أن يكون من يصطحبه العامل من بين العمال التابعين لنفس الهيئة المستخدمة، وبالتالي حرمانه من الاستعانة من خارج المؤسسة[3].
ولقد ذهبت بعض الأنظمة الداخلية إلى جوازيه استعانة العامل بأي شخص يختاره دون أن تشترط في هذا الشخص المستعان به أن يكون تابع للهيئة المستخدمة.[4]

و أجاز قانون العمل المصري للعامل الاستعانة بمحام يتولى الدفاع عنه.[3]وهو نفس الاتجاه سار عليه المشرع الفرنسي الذي ترك للعامل الاختيار بين زميل له أو محام للاستعانة به أمام لجنة التحقيق، وهذا ما نصت عليه المادة 4-122من قانون العمل الفرنسي بقولها:

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le

---

[3] عبد البر عبد الفتاح عبد الحليم، مرجع سابق، ص 388.

[1]المادة 123 من النظام الداخلي لبريد الجزائر.

[2]رشيد حباني، المرجع السابق، ص148.

[3]زوبة عز الدين، المرجع السابق، ص83.

[4]بينما نجد المادة 105 من النظام الداخلي لمؤسسة بريد الجزائر تشترط أن يكون المساعد هو عامل بالمؤسسة.

[3] المادة 65 من قانون العمل المصري.

département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret.

يتجلى الهدف من استعانة العامل بعامل آخر هو معاونته في الدفاع عنه، لكن من خلال المادة 2/73 نجد هناك غموض حول دور العامل الذي يختاره العامل المحال على التأديب، بالنظر إلى ورود فيها كلمة **الاصطحاب،** فهل مجرد الاستعانة بعامل آخر هو لرفع المعنويات فقط؟ أم هناك سهو في المصطلحات من قبل المشرع، فبدل أن يستعمل مصطلح الدفاع استعمل مصطلح الاصطحاب[1] .

كان على المشرع الجزائري أن يفعل دور العامل المستعان به، وذلك بتوظيفه لمصطلح الدفاع بدل من المصاحبة، لكن نجد هناك بعض الأنظمة الداخلية فعلت هذا الدور من خلال توظيفها لمصطلح المساعدة، والتي تفيد مساهمة المصاحب في الدفاع عن العامل[2].

وفي هذا السياق نجد أن الأمر رقم 03/06 أجاز للموظف محل المتابعة التأديبية، أن يستعين بمدافع أو بموظف من اختياره. أما المشرع المغربي جعل حق الدفاع محصورا في العامل نفسه أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمؤسسة الذي يختاره العامل بنفسه.[3]

وهناك بعض القوانين المقارنة تعتبر أن حق العامل من توكيل محام من أهم الضمانات المقررة له في مجال المساءلة التأديبية، حيث نصت على حقه أن يستعين بمحام في أي مرحلة من مراحل الدعوى التأديبية.[4]

4.سماع الشهود:

نصت الأنظمة الداخلية المدروسة على تقرير شهادة الشهود كوسيلة للإثبات، فيجوز للعامل أن يناقش الشهود، كما يجوز لجهة التحقيق أن تستدعي الشهود الذين يطلبهم العامل، وننوه أن قوة الشهادة تكون عديم الأثر إذا كان الغياب غير المشروع مثبت كتابة، مثل تقديم المستخدم سجل المواظبة يفيد عدم حضور العامل للعمل أو عدم رد العامل على الاستفسار بخصوص أسباب تغيبه عن العمل.

5.**المداولة:** يتداول المجلس التأديبي في جلسات مغلقة ويصدر قراراته بصفة مبررة.

6..تبليغ قرار التأديب:

يشترط المشرع الجزائري تبليغ قرار التسريح كتابة، وهذا ما أكدته المادة 4/73 ، إلا أنه لم يفصل في البيانات الجوهرية واجب وجودها في القرار التأديبي، وبالرغم من أن المشرع الجزائري تناول في قانون 11/90 هذه الإجراءات فيما يخص عقوبة التسريح، إلا أن معظم الأنظمة الداخلية

---

[1] زوبة عز الدين، نفس المرجع، ص83.

[2] المادة 105 من النظام الداخلي لمؤسسة بريد الجزائر.

[3] المادة 62 من مدونة الشغل المغربية.

[4] صلاح أحمد السيد جودة،المرجع السابق،ص48.

وحدت الإجراءات الخاصة بتوقيع العقوبة من الدرجة الثالثة بما فيها عقوبة التسريح، وفي غياب نص قانوني يلزم السلطة التأديبية بأن تورد بيانات معينة في القرار.

نجد أن الفقه عالج هذه النقطة بحيث يرى أن القرار التأديبي يجب أن يشتمل على اسم مصدر القرار التأديبي وصفته في المؤسسة وتوقيعه.

فالتوقيع يدل على تأكيد العقوبة من طرف مصدرها، وعدم وجوده يجعل من القرار التأديبي عديم الأثر.[1]

وكذلك لا بد أن يتضمن على تاريخ إصداره وبيان اسم العامل ولقبه الموقع عليه الجزاء، كما يجب أن يتضمن القرار التأديبي على نوع العقوبة.

-هل يسبب القرار التأديبي؟.

لم ينص المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 على ضرورة تسبيب القرار التأديبي، على غرار بعض الأنظمة الداخلية التي نصت على ضرورة تسبيبه بذكر مدة غياب العامل عن العمل، والعقوبة المسلطة عليه في حالة الغياب غير المشروع.

ويعتبر تسبيب القرار التأديبي من أهم الضمانات المقررة في مواجهة فاعلية السلطة التأديبية، كونه يسمح بملائمة العقوبة مع الخطأ المرتكب،ولا يقتصر أهمية التسبيب القرار التأديبي على العامل، وإنما تبدو أكثر وضوحا بالنسبة للجهة التأديبية، لأنه يجعلها تتريث وتدقق وتزن الأمور قبل إصدار القرار التأديبي ،الأمر الذي يؤثر إيجابا على المؤسسة،[2]ويرى فقه القانون الإداري أن للتسبيب ضوابط يجب مراعاتها، فيجب أن يكون :[3]

_ أن يتضمن الوقائع المادية.

_ أن يكون كافيا: ومؤداه أن يتضمن الأسباب القانونية والواقعية ما يدل على صحة القرار.

_ أن يكون متسقا: أي يشترط فيه توافق الأسباب وعدم تعارضها مع بعضها البعض.

_ أن يكون متسلسلا وواقعيا ومتوازنا.

ونرى أنه يمكن أن يتقيد المستخدم في حالة إصداره القرار التأديبي بهذه الضوابط وزيادة عنها يمكن أن نضيف عناصر أخرى في حالة الغياب غير المشروع وهي:

- تحديد الغياب غير المشروع المصنف كالخطأ الجسيم الموجب للعقوبة التأديبية، وأن يكون مثبت وقد شكل خطئا جسيما.

---

[1]محمد ماجد ياقوت،المرجع السابق،ص525.

[2]سلامة حتمالة، المرجع السابق، ص99.

[3]عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن،دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية مصر،ص329.

فببيان الخطأ التأديبي يتم مراقبة شرعية العقوبة، أي ما مدى تناسب العقوبة مع الخطأ، فمبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ تقتضي وجوب مراعاة الملائمة بين درجة خطورة الخطأ والعقوبة المقررة له، ويتحقق ذلك باختيار السلطة التأديبية العقوبة المناسبة وهو ما عبر عنه البعض **بغلظ العقوبة يتناسب مع غلظ الجريمة**.[1]

- بيان الأساس القانوني والتنظيمي الذي استندت إليه السلطة التأديبية في توقيع العقوبة التأديبية على الغياب غير المشروع، فيجب أن يكون هذا الأساس واضحا.[2]

- بيان مضمون الأدلة التي استندت إليها السلطة التأديبية في توقيع العقوبة التأديبية على الغياب غير المشروع، ولا يشترط أن تورد الأدلة بالتفصيل، بل يكفي ذكر مضمون الدليل، ويرى بعض الفقهاء أن يكون الدليل الذي استند إليه المستخدم ثابتا في الأوراق[3] وأن يتضمن كذلك الرد على ما يبديه العامل من أوجه الدفاع ، إذا كان الدفاع متعلقا بموضوع الدعوى.

ما هو ميعاد تبليغ القرار التأديبي ؟.

لم يتناول المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 ميعاد تبليغ القرار التأديبي، وبالرجوع إلى المادة 131 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر نجدها حددت المدة بثمانية أيام بعد تاريخ اجتماع لجنة التأديب.

الفرع الثاني :السلطة التأديبية.

يتمتع صاحب العمل بحقه في فرض عقوبات تأديبية في حالة مخالفة العامل لالتزاماته العقدية، من أجل ضمان حسن سير العمل. ولقد أعطى القانون لصاحب العمل هذا الحق من أجل تحقيق مصلحة العمل، وقد اصطلح التشريع على تسمية سلطة صاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية على العامل بالسلطة التأديبية، إلا أنه أحاطه بقيود دقيقة للحيلولة دون التعسف في استعمالها.[3]

لم يعرف المشرع الجزائري ولا التشريعات المقارنة السلطة التأديبية، فالمشرع في كافة دول العالم حينما تعرض لتنظيم السلطة التأديبية لصاحب العمل لم يضع تعريفا لها.[4]

بينما أعطى الفقه السلطة التأديبية عدة تعريفات، تؤكد في مجملها على حق المستخدم في توقيع العقوبة التأديبية، حيث عرفها بعض الفقهاء بأنها هي السلطة التي تسمح للمستخدم بإلزام العمال باحترام النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة بالمفهوم التنظيمي والتأديبي.[5]

---

[1]محمد ابو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي،دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 1974، ص09.

[2]أيمن عبد العزيز،المرجع السابق، ص365

[3]نفس المرجع السابق.

[3]محمد فاروق باشا، المرجع السابق، ص216.

[4]صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص11.

أو هي حق المستخدم في توقيع العقوبة التأديبية على العامل الذي يخالف أوامره.[6] وعرفها البعض الآخر بأنها السلطة التي تسمح للمستخدم بتوقيع العقوبة التأديبية على العمال في حالة عدم امتثالهم لأوامره بموجب النظام الداخلي،[7] بينما عرفها آخرون بأنها حق صاحب العمل في فرض جزاءات محددة قانونا على العامل لإجباره التزام بحسن سير العمل وعدم إخلاله بنظام العمل في المؤسسة.[1]

من خلال هذه التعريفات نرى أنها لم تبرز لنا الخصائص الرئيسية للسلطة التأديبية، لذا يمكن تعريف السلطة التأديبية **بأنها حق المستخدم في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة والمقررة قانونا أو تنظيميا بمناسبة ارتكاب خطأ تأديبي محدد قانونا أو تنظيما مراعيا للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون أو النظام الداخلي.** ويمكن أن نستخلص من هذا التعريف الخصائص التالية:

- أن سلطة المستخدم في توقيع العقوبة ليست مطلقة بل هي مقيدة بنص القانون أو النظام الداخلي.
- تكيف الخطأ التأديبي من قبل المستخدم مقيد بنص القانون أو النظام الداخلي.
- الإجراءات الواجب إتباعها في توقيع العقوبة هي إجراءات منصوص عليها مسبقا في القوانين والأنظمة الداخلية.

البند الأول:أساس السلطة التأديبية .

تعد السلطة التأديبية لصاحب العمل في توقيع العقوبات التأديبية من الأمور الثابتة بنص القانون، ومن ثم لا منازع على وجودها، ولكن يتنازع الفقه بشأن الأساس لها، وفي ذلك يمكن إجمال الآراء التي طرحت في ثلاث نظريات رئيسية وهي:

1.النظرية التعاقدية.

تقوم هذه النظرية بتأسيس السلطة التأديبية لصاحب العمل على ركن أساسي هو عقد العمل الفردي، وتبعا لذلك فالعامل الذي ارتضى بإنشاء علاقة عمل مع صاحب العمل عن طريق عقد العمل ــــ وهو من العقود الرضائية ــــ يكون قد ارتضى أن يضع خدماته تحت إمرة صاحب العمل[2]، فيكون ملزما بإطاعة أوامر ونواهي صاحب العمل، وفقا لتوجيهاته بما يفرضه عقد العمل من تبعية العامل لصاحب العمل بشأن العمل المتفق عليه.[3]

---

[5]طبريت سعد، السلطة التاديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل،دار هومة،الجزائر2013،ص55

[6]محمد أبز زهرة، المرجع السابق، ص37.

[7]سعيد طبريت، المرجع السابق، ص 28.

[1]عدنان العابد ويوسف الياس، المرجع السابق،ص172.

[2]همام محمد محمود،المرجع السابق، ص313.

[3]صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق،ص20.

وهذا المركز القانوني لصاحب العمل يسمح له بسلطة إصدار النظام الداخلي المتضمن للنظام التأديبي.

فأساس النظام الداخلي هو عقد العمل، من خلاله يستمد القوة الملزمة له، والذي يعتبر ملحقا له هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن السلطة التأديبية تستمد قوتها كذلك من خلال التبعية والإشراف الناتج عن عقد العمل.

وبالتالي فإن صاحب العمل يستمد الحق في ممارسة هذه السلطة من عقد العمل لضمان حسن تنفيذ الالتزامات الناجمة عنه.

ولقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن العقد ليس شرطا لقيام حالة التبعية، ولا يمكن التسليم بأن الجزاءات الواردة في النظام الداخلي ملحق لعقد العمل لأنها لو كانت كذلك لما جاز لصاحب العمل أن يستقل بوضعها أو تعديلها دون موافقة العمال، لأن ما تعقده إرادتان لا تحله إرادة واحدة.[1] ويمكن أن يصلح عقد العمل كأساس للسلطة التأديبية في حالة العقد الفردي أو المؤسسة التي تشغل عدد قليل من العمال، إلا أنه لا يصلح أبدا في العلاقات الحديثة في قانون العمل الحديث حين تتسم هذه العلاقات بالصفة الجماعية، وإجبار التشريعات الحديثة أصحاب العمل بوضع أنظمة داخلية في حالة بلوغ مؤسستهم عدد معين من العمال.[2]كما أن هذه النظرية لا تفرق بين الخطأ التأديبي والخطأ العقدي مع اختلافهما في عدة أوجه.[3]

2.النظرية التنظيمية.

ترى هذه النظرية أن أساس سلطة التأديب مصدرها طبيعة المؤسسة، فكل تجمع يقوم من أجل تحقيق هدف معين يفترض ضمنا حق رئيس هذا المشروع من ممارسة نوع من الامتيازات على أعضائه من أجل بلوغ حسن سير العمل، ولا يكون ذلك إلا في ظل التهديد بتوقيع الجزاءات التأديبية على كل من يخالف أوامره في إطار العمل، لذا يوجد قانون للتأديب يتمثل في النظام الداخلي، والعامل ملزم باحترامه على أساس أنه بمثابة قانونا داخليا للمؤسسة.[4]

أي أن سلطة صاحب العمل التأديبية تتأسس على وجود قانوني حقيقي للتأديب يحدد الأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها في إطار تنظيمي قائم بذاته يتمثل في النظام الداخلي، بحيث تتلاشى فكرة الالتزامات العقدية من الفكرة العقدية، ويكون الجزاء التأديبي في هذه الحالة محددا ومنظما ولا يختلط بغيره من الجزاءات غير التأديبية.[5]

---

[1] علي عوض،المرجع السابق،ص406.

[2]حسن كيرة، المرجع السابق، ص 336

[3]فتحي عبد الصبور،المرجع السابق، ص637 .

[4] علي عوض،المرجع السابق،ص 406.

[5]صلاح علي علي حسن،المرجع السابق،ص19

ويرى فقه القانون الإداري أن النظرية اللائحية لها عدة صور، منها نظرية المؤسسة أو المشروع،فهم يرون أن أصل هذه النظرية القانون الإداري حيث يرجع الفضل إلى الفقيه هوريو.

وهي تتخلص في وجود جماعة تنظمها وتسيرها سلطة واحدة متمثلة في رئيس المؤسسة وهي تتمتع بالشخصية المعنوية، وأن هذه النظرية ظهرت لتنظم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.[1]
من أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية يتجلى في أن النظام الداخلي ليس في جميع الأحوال نجده في المؤسسة فهناك بعض المؤسسات لا يوجد فيها النظام الداخلي لأن وجوده مرتبط بعدد العمال في المؤسسة، كما وجه بعض الفقهاء انتقادات أخرى لهذه النظرية على أنها في تحليلها تقتصر على بيان ضرورة السلطة التأديبية في كل مجتمع منظم بما في ذلك المنشأة ولكنها لا تحدد أساس أو مصدر هذه السلطة.[2]

كما أن السلطة التأديبية ليست المقابل الطبيعي لتحمل صاحب العمل تبعات مخاطر العمل، ومن جهة أخرى تعتبر السلطة اللائحية لصاحب العمل أخطر على العامل من سلطته كطرف في عقد العمل، وهذا لا يكون في صالح العامل.[3] ويرى فريق آخر أن هذه النظرية تقوم على أساس فكرة المنظمة، وهي فكرة غامضة لا يمكن إقامة العلاقة بين صاحب العمل والعامل، من حيث التأديب على أساسها، في حين أن فكرة العقد واضحة، إذ تقوم على احترام العامل بما تعاقد عليه وما أوجبه القانون عليه.[4]

ويمكن أن نوجز هذا الانتقاد في رأي بعض الفقهاء الذين يرون أن الفكرة اللائحية لا تكون دوما أساس للسلطة التأديبية للمستخدم، فهم يرونها وليدة نظرية المشروع بشكله الحديث القائم على علاقات ذات طابع جماعي، ولا يتصورون أن تكون أساسا في حالة العقد الفردي[5].

3.فكرة الإشراف والإدارة:

يتجه أنصار هذه النظرية إلى أن مصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل تكمن في سلطته الإدارية، التي تعد معيارا مميزا لعلاقة العمل، بما يرتبه عقد العمل من تبعية العامل لصاحب العمل،[6] إذ تهدف في ضمان تنفيذ العامل لالتزاماته، وفي حالة إخلاله بها يتعرض للجزاءات التأديبية على أساس أن صاحب العمل هو المشرف على سير العمل بالمؤسسة، وله سلطة إصدار

---

[1]فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء،عالم الكتب، ص31.

[2]اسماعيل غانم،المرجع السابق،ص 277

[3]علي عوض،المرجع السابق،ص 406

[4]أيمن عبد العزيز، المرجع السابق،ص22

[5]سليمان بر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث،2010،ص231.

[6]محمد لبيب شنب،المرجع السابق،ص 49.

الأوامر والتعليمات، وإن حق الإدارة يجيز لصاحب العمل إصدار مثل هذه الجزاءات ولو لم يلزمه القانون بها.[7]

ويدعم هذا الرأي ما ذهب إليه بعض الفقهاء الذين يرون أن السلطة الإدارية تشمل وضع نظام داخلي للمشروع ويتضمن وضع قواعد الترقية والحوافز ويحدد قواعد السلوك وتعليمات الصحة والسلامة المهنية للعمال، كما يحدد العقوبات التي تترتب في حق العمال في حالة عدم الالتزام بالنظام أو الإخلال به.[1]

انتقدت هذه النظرية على أن حق الإدارة والإشراف لا يشمل التأديب لأنه يكفي تطبيق القواعد العامة في هذا الشأن، كما أن الاتجاه إلى فكرة التبعية القانونية لتبرير اختصاص صاحب العمل بالسلطة التأديبية، قد يقف في سبيل تطور هذه السلطة، بحيث لا ينفرد بها صاحب العمل المتبوع فحسب، إنما يشاركه فيها بقدر ما ممثلو العمال التابعين له. [2]

وهذا الوضع يهدم هذه السلطة ويجعلها عاجزة عن تحقيق أهدافها ويضر بالنظام والانضباط في المشروع.

وهو ما أكدته محكمة النقض العمانية التي رأت أن أبعاد سلطة الإدارة تكون في المجالات التالية، تغيير أو تعديل الآلات، تضيق النشاط، تنظيم أوقات العمل، تعديل الأجور، تقدير كفاية العامل ونقله وترقيته. ونجد أن هذه المجالات لا تتدرج معها مجال التأديب.[3]

4.النظرية القانونية:

المقصود بهذه الطريقة أن أساس السلطة التأديبية هو القانون، فالقانون هو وحده المنظم لعلاقة العامل وصاحب العمل في مجال التأديب، حيث نجد أن هذه النظرية اعتمدت في مجال الوظيفة العامة.

اذ يرى بعض من الفقه الإداري أن التأديب مسألة مرتبطة بالدولة ومن ثم يستند أساسها إلى التشريع الذي تصدره تلك الدولة، ويمكن أن تكون لهذه النظرية نوعا من الواقعية كونها توازن بين العامل وصاحب العمل، لأنه من غير الممكن أن يعطى هذا الحق لصاحب العمل، وهو الذي قد يكون خصم للعامل لذا فالنظرية القانونية هي توازن بين العامل وصاحب العمل في مجال التأديب.

5.الاتجاه الحديث:

---

[7]عوض حسن،المرجع السابق، ص408

[1]صبا نعمان رشيد الويسي،المرجع السابق، ص 16.

[2]علي علي حسن،المرجع السابق،ص25.

[3]محمد حسين منصور،شرح قانون العمل العماني،دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر 2011،ص266.

يذهب الاتجاه الحديث إلى الجمع بين الأساس التعاقدي والتنظيمي والقانوني، نظرا لصعوبة وضع أساس لسلطة صاحب العمل في مجال التأديب على الفكرة التعاقدية والتنظيمية والقانونية وحدها.[1]

ويرون أن سلطة صاحب العمل تمارس من أجل مصلحة المشروع، وتلك السلطة هي مجرد تطبيق لظاهرة علمية موجودة في أي جماعة أو مجتمع منتظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل، فالمشروع هو مجتمع منظم يقوم على التدرج الرئاسي والذي يتمتع بها المستخدم والتي تأخذ عدة أوجه من بينها سلطة الإدارة ، وسلطة إصدار اللوائح والقرارات التنظيمية والسلطة التأديبية.[2]

لكن هذه السلطة لا يمكن أن يمارسها صاحب العمل دون وجود عقد العمل، فهذا الأخير يعتبر السبب الرئيسي لوجد هذه السلطة.

ومن جهة أخرى يعتبر القانون الإطار لهذه السلطة في بعض الأحيان لتجنب التعسف المفترض في صاحب العمل، ونظرا لتزايد النشاط وظهور التجمعات العمالية اشترط وضع الأنظمة الداخلية تستمد السلطة التأديبية شرعيتها. ومما يفهم من هذا الطرح أن أساس السلطة التأديبية هو أساس مركب بين ثلاث أساسيات وهي العقد والقانون والنظام الداخلي.

- موقف المشرع الجزائري من ذلك؟.

من خلال تتبع النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري أخذ بالأساس القانوني والتنظيمي للسلطة التأديبية للمستخدم في تشريع العمل، ويتجلى ذلك من خلال نص المادة 77 من القانون رقم 90-11 حيث اعترف للمستخدم بسلطته التأديبية وأحال تنظيم هذه السلطة إلى النظام الداخلي، فالنظام الداخلي هو أساس للسلطة التأديبية في علاقة العمل لكن بموجب إحالته من القانون رقم 90-11، وقد أقر المشرع الجزائري في الوظيفة العامة بالأساس القانوني، ويتجلى ذلك من خلال النصوص القانونية المنظمة للتأديب، فالناظر للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يجد أن المشرع نظم السلطة التأديب ولم يحل المسألة إلى التنظيم.

البند الثاني: طبيعة سلطة المستخدم في التأديب:

يعترف المشرع الجزائري- كما سبق وأن أشرنا إليه- للمستخدم سلطة توقيع العقوبة في القانون رقم 11/90، إلا أنه لم يبين كيفية ممارسة هذه السلطة على عكس الأمر رقم06-03 الذي بين كيفية ممارسة هذه السلطة من قبل المدير، حيث يميز الممارسة على أساس طبيعة الخطأ، ففي حالة الخطأ البسيط،المستخدم يوقع العقوبة بإرادته المنفردة، أما في حالة الخطأ الجسيم ألزمه

---

[1]محمد حسين منصور،المرجع السابق، ص.294.

[2]سليمان بدر الناصري، المرجع السابق، ص229.

المشرع الاستعانة بالمجلس التأديبي. وهو ما ذهب إليه جانب من فقه القانون الإداري الذي يقسم السلطة التأديبية ما بين السلطة الرئاسية والتي يقابلها في قانون العمل سلطة المستخدم وبين سلطة لجان التأديب.[2] بينما يقسم بعض الفقهاء في القانون الإداري تقسيم آخر يكمن في السلطة الرئاسية والمجلس التأديبي(النظام شبه قضائي) والنظام القضائي في التأديب.[3]

هذه المسألة لم يتطرق إليها المشرع في القانون رقم 90-11، وكنا نفضل أن ينص عليها صراحة في القانون رقم 90-11، ونجد أن الأنظمة الداخلية سارت إلى ما سار عليه المشرع في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.حيث ميزت بين ممارسة المستخدم سلطته التأديبية بإرادته المنفردة وبين ممارسة هذه السلطة بإرادة المشتركة.

1.ممارسة حق التأديب في مجال العقوبات من الدرجة الأولى:

بالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها أطلقت يد المستخدم في تسليط العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى بشرط تسبيب قرارها التأديبي. فلم تلزم هذه الأنظمة الداخلية المستخدم باستشارة أية هيئة أو التقيد برأي جهة معينة.وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي بالوظيفة العامة، حيث منح السلطة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية مع العلم أن تصنيف العقوبات في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو أربع تصنيفات، بينما في الأنظمة الداخلية التي درسناها هي ثلاث تصنيفات. ومن ثم نجد أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هي عقوبات بسيطة وتعادل العقوبة من الدرجة الأولى لبعض الأنظمة الداخلية.

ومن جهة أخرى نرى أن هناك بعض العقوبات من الدرجة الأولى تكون نوعا ما قاسية ولها أثر على المسار الوظيفي للعامل، فمثلا عقوبة التوبيخ قد ينجم عنها تأخير ترقية العامل أو عقوبة الوقف لمدة معينة عن العمل فلها أثار سلبية على العامل من جانب المورد المالي.

وفي هذا المجال يرى الكثير من فقهاء القانون الإداري أن يحق لرئيس الإداري توقيع العقوبة التأديبية بإرادته منفردة ويسمى هذا النظام بالنظام الرئاسي،الذي يعني أن الجهة الرئاسية وحدها

---

[2]عبير توفيق محمد أبو كشك،سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء دراسة مقارنة،قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.2011 م،جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا،ص7.

[3]خليفة عبد العزيز،المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة،منشأة المعارف، الاسكندرية مصر2009،ص162.

لها الحق في تقدير الأخطاء التأديبية و توقيع الجزاء التأديبي على الموظف دون أية مساعدة أو تدخل من هيئة جماعية أو استشارية .[1]

ونرى أنه حتى في العقوبات من الدرجة الأولى نفضل أن تميز الأنظمة الداخلية بين العقوبات التي تتسم بالوصف التنبيهي فقط وبين العقوبات التي لها أثر مادي على العامل، فالأولى يمكن أن يوقعها المستخدم دون أي يستشير أي جهة بينما الثانية نفضل أن يستشير فيها المستخدم المجلس التأديبي.

2.سلطة المستخدم في توقيع العقوبات المشددة:

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى سلطة المستخدم في توقيع العقوبات المشددة في حالة الخطأ الجسيم، على عكس ما جاء في الأمر 06-03 أو في القوانين السابقة التي نصت على أن يستعين المستخدم في توقيع العقوبات المشددة بالمجلس التأديبي.

ونرى أنه كان من المفروض أن ينص على هذه الحالة صراحة في القانون رقم 90-11 ،والتي تعتبر ضمانة من الضمانات التي يستحقها العامل المحال على التأديب، خصوصا إذا علمنا أن المشرع نص على بعض الإجراءات التأديبية في القانون رقم 90-11 وألزم المستخدم على إتباعها مثل التبليغ الكتابي للقرار التأديبي.

وبالرجوع إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها اشترطت على المستخدم في حالة توقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة الأخذ برأي لجنة الانضباط المختصة.[1]فكيف تتكون إذا لجنة الانضباط وما هي اختصاصاتها؟.

المجلس التأديبي:منهم من يسميه باللجان المتساوية الأعضاء أو لجنة الانضباط،ونحن نرى أن تسمية لجنة المتساوية الأعضاء تشمل عدة مهام من بينها التأديب. فهي هيئة استشارية استحدثها المشرع في القوانين السابقة،الغرض منها إشراك العامل في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية ، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات، لها دور هام قانوني في تسيير حياة العامل مهنيا، وتتشكل من طرفين هما "العامل والمستخدم.

بالرجوع إلى القوانين السابقة نجد أن المشرع نظمها في المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاصها،[1]وبالنظر إلى بعض الأنظمة الداخلية نجدها نصت على هذه الهيئة تحت مسمى لجنة الانضباط، حيث تتشكل من:

---

[1]غازي، هيثم حليم. مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية مصر 2010 ص57.

[1]المادة 122 من النظام الداخلي لمؤسسة بريد الجزائر.

- ثلاثة(03) ممثلين للمديرية من بينهم المدير والأعضاء الأخريين المعينيين من طرف هذا الأخير.
- ثلاثة (03) ممثلين للعمال معينين من طرف الهيئة النقابية الأكثر تمثيلا.
حيث يعين الأعضاء الإضافيين الممثلين للمديرية من قبل المدير لاستخلاف عضو مرسم الغائب، ويعين الممثلين الإضافيين للعمال في حالة غياب عضو مرسم.[2]

مهامه:

بالرجوع إلى النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر نجد أن مهام لجنة التأديب التابعة لمؤسسة اتصالات الجزائر تتمثل في:

- النظر في القضايا التأديبية المتعلقة بأخطاء من الدرجتين الثانية والثالثة التي يمكن أن تترتب عنها عقوبات من الدرجتين الثانية والثالثة.

وتبدي لجنة التأديب رأيها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين بعد المداولة يضع الرئيس للتصويت العقوبة المقترحة بالاقتراع السري أو برفع اليد[3].

---

[1]المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـــ 14 جانفي سنة 1984 المحدد للاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم (03) الصادر بتاريخ 15 جانفي 1984 .

[2]المادة 126 من النظام الداخلي لبريد الجزائر.

[3]المادة 127 من نفس النظام الداخلي لبريد الجزائر.

الفصل الثانـي:

الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية بسبب الغياب.

سنتحدث في هذا الفصل عن الضمانات اللاحقة التي أقرها المشرع الجزائري للعامل في حالة توقيع عليه العقوبة من قبل المستخدم بسبب غيابه عن العمل، ومن أهمها عقوبة الفصل، وهذه الضمانات تتمثل أساسا في التسوية الودية والتسوية القضائية.

ويمكن القول أن مرحلة توقيع العقوبات تناولها التشريع والفقه سواء تحت مسمى **تسوية منازعات العمل الفردية**.

فتوقيع العقاب قد يولد رفضا من قبل العامل، لذا نجد أن المشرع الجزائري منح لهذا الأخير بعض الضمانات التي قد تشكل له مخرجا أو يتفادى عن طريقها العقاب.

ولعل من أهم العقوبات التي تثير إشكالات في حالة الأخطاء الجسيمة بصفة عامة وحالة الغياب غير المشروع بصفة خاصة هي عقوبة التسريح التأديبي.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على أن الغياب غير المشروع ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستوجب عقوبة التسريح غير أننا توصلنا إلى أنه يمكن تكييف الغياب ضمن إحدى الاخطاء الواردة في المادة 73 من القانون رقم 11/90.

إن توقيع العقوبة على العامل في حالة الغياب غير المشروع نكون أمام فرضيتين هما: إما أن يقبل هذا الأخير بالعقوبة المقررة ضده ولا تثار في هذه الحالة أية خصومة، أو عدم قبوله لها ففي هذه الحالة تثار ما يعرف بالمنازعة الفردية.

ولقد نصت المادة 02 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية على ما يلي: "**يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العامل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المؤسسة.**"[1]

فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري عرف لنا منازعة العمل الفردية وخصها بجملة من الخصائص هي:

- نزاع العمل الفردي هو كل نزاع أو خلاف وجد بشأن تنفيذ علاقة العمل، وهو أداء العامل لواجباته المهنية المنصوص عليها في القانون أو التي جاءت بها الاتفاقيات الجماعية.

-نجد أن وصف النزاع الفردي لا تطلق عليه هذه التسمية ولا يوصف بهذه الصفة إلا في حالة عدم تسويته داخل هيئات المؤسسة، أو ما يعبر عنه بالتسوية الداخلية المادة المذكورة أعلاه.

بينما عرفت بعض التشريعات المقارنة منازعة العمل الفردية بأساليب مغايرة بعض الشيء،فعرفتها بعض التشريعات بأنها كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه بين صاحب عمل أو أحد

---

[1] القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.ج.ر. عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

عماله أو بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم.[1]وعرفتها تشريعات أخرى بأنها ذلك النزاع الفردي الناشئ في شأن تطبيق أحكام قانون العمل.[2]

لذا كما قلنا سابقا سنحاول التطرق إلى مراحل تسوية النزاع المترتب على القرار التأديبي في حالة الغياب مركزين في ذلك على عقوبة التسريح، بداية من التسوية الداخلية مرورا بالتسوية الخارجية ووصولا إلى التسوية القضائية، وسنخصص المبحث الأول للتسوية الودية أما المبحث الثاني خصصناه للتسوية القضائية.

المبحث الأول: التسوية الودية في حالة المنازعات المتعلقة بالغياب غير المشروع.

لم يفرد المشرع الجزائري إجراء خاص يتعلق بالتسوية في حالة الغياب غير المشروع، وإنما أقر هذا الأجراء في جميع العقوبات مهما كان نوع الخطأ التأديبي ودرجته.

والمقصود بالتسوية الودية للنزاع العمل الفردي المترتب على تسريح العامل تأديبيا للغياب هو حل الخلاف بالطرق السلمية دون اللجوء إلى القضاء، عسى ولعله أن يراجع المستخدم قراره، وسواء تمت هذه التسوية مباشرة بين صاحب العمل والعامل أو بالاستعانة ببعض الأجهزة التي أنشأتها التشريعات لهذه الغرض. ومن ثم نجد أن التسوية الودية تنقسم إلى قسمين أساسين: التسوية الداخلية والتسوية الخارجية.

المطلب الأول: التسوية الداخلية.

سبق وأن أشرنا أن المشرع يرى أن النزاع الفردي هو ذلك النزاع الذي لم يتم تسويته داخل المؤسسة،[3] وبعبارة أخرى لم يعتبر المشرع مرحلة التسوية الداخلية نزاعا فرديا، ففي حالة عدم حصول التسوية خلالها نكون أمام ما يعرف بالنزاع الفردي.

لكن وبالرغم من هذا الطرح نجد أن المشرع الجزائري قد اهتم بهذه المرحلة وألح على الأطراف المتنازعة في اللجوء إليها، وخير دليل على ذلك هو تخصيصه الباب الثاني من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،تحت عنوان **كيفيات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة** من المادة03 حتى المادة 05 من هذا القانون.

ومن خلال استقراء هذه المواد نجد أن التسوية الداخلية تتم بطريقتين، إما أن تنص الاتفاقيات الجماعية عن نوع معين من الإجراءات يمكن أن يتخذها الأطراف المتنازعة أو عن طريق التظلم.

---

[1] المادة 104 من قانون العمل العماني.

[2] المادة 70 من قانون العمل المصري.

[3] راجع المادة 02 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.ج.ر. عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

الفرع الأول: التسوية الودية عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

تعتبر الاتفاقيات الجماعية تشريعا موازيا للقانون، ويمكن أن نسميها **بالقانون الاتفاقي**، وتجسد دورها بموجب النهج الذي اعتمده المشرع الجزائري في علاقة العمل وهو النهج التعاقدي كما هو مكرس في القانون رقم 11/90.

والهدف من منح الاتفاقية الجماعية الحق في معالجة النزاع الفردي هو حرص المشرع على خلق جو من الثقة والتعاون بين العمال والمستخدم في مجال تسوية الخلافات العمالية.[1]

وقبل إبراز آليات تسوية النزاع الفردي عن طريق الاتفاقيات الجماعية، ارتأينا أن نخصص البند الأول للحديث عن ماهيتها.

البند الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية.

نتطرق في هذا البند إلى تعريف الاتفاقية الجماعية وأطرافها والإجراءات الواجب إتباعها من قبل المستخدم من أجل إعدادها.

-تعريف الاتفاقية الجماعية:

عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 114 من القانون رقم 11/90 والتي جاء فيها:"**الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.**

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أي يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية...."

الواضح من هذه المادة يرى أن المشرع الجزائري عرف الاتفاقية الجماعية على أنها اتفاق مدون بين ممثل المستخدم وممثلي العمال، وتتضمن شروط التشغيل والعمل حسب فئة أو عدة فئات مهنية.

ولم يقتصر المشرع على تعريف الاتفاقية الجماعية فحسب بل عرف لنا كذلك الاتفاق الجماعي إذ هو اتفاق مدون يعالج عنصرا أو عدد من العناصر من مجموع التشغيل، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية تعالج جميع شروط التشغيل بينما الاتفاق يعالج جزء منها.

وهو ما اعتمده المشرع الفرنسي أيضا،حيث تطرق للاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي،فجاء في المادة 1-132 من قانون العمل الفرنسي مايلي:

---

[1] محمد حسين منصور،قانون العمل، المرجع السابق،ص435.

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières viséesà l'article L. 131-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées .L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble[1].

بينما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية على أنها:

اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.[2]

- إجراءات لإعداد الاتفاقية الجماعية:

اشترط المشرع الجزائري شروطا يجب إتباعها لإعداد الاتفاقية الجماعية والتي تتمثل في:

- الكتابة:

من خلال المادة 114 من القانون رقم 11/90 اشترط المشرع أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة وهذا من خلال استعماله لعبارة هو **اتفاق مدون،** إلا أنه لم ينص على شكل الكتابة صراحة ولم يرتب عن تخلفها بطلان الاتفاقية، بخلاف ما ذهبت إليه بعض التشريعات المقارنة التي نصت صراحة على وجوبية الكتابة، حيث اعتبر المشرع المصري أن تخلف الكتابة يجعل الاتفاقية الجماعية باطلة وهذا ما نصت عليه المادة 153 من قانون العمل المصري .

لم يحدد المشرع الجزائري نوع الكتابة عكس المشرع المصري الذي اشترط أن تكون مكتوبة باللغة العربية.[3]

ونرى أنه حتى ولو لم يرتب المشرع الجزائري جزاء معينا في حالة تخلف الكتابة ، إلا أنه من خلال الإجراءات التي تلي هذا الإجراء نجد أنها تدل على وجوبيها، من ذلك لا نتصور تسجيل الاتفاقية الجماعية دون أن تكون مكتوبة.

- التسجيل:

نصت المادة 126 من القانون رقم 11/90 على إجراءات تسجيل الاتفاقية الجماعية، والمقصود به هو إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا وأمام كتابة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا.

ويرى البعض أن هذا الإجراء يشكل بداية دخول الاتفاقية حيز التنفيذ، ويشكل من جهة أخرى وسيلة لإضفاء الصفة النهائية للاتفاقية والاستقرار والثبات لأحكامها وحمايتها من أي تعديل،كما يعتبر وسيلة لإثبات حجية الاتفاقية على أطرافها.[1]

---

[1]Article L132-1, Modifié par LOI 13-11-1982 957-82 ART. 1, ART. 4 JORF 14 NOVEMBRE 1982, Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

[2]المادة 152 من قانون العمل المصري.

[3]محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص479.

وهذا الإجراء نص عليه المشرع الفرنسي في المادة1-132 من قانون العمل الفرنسي والتي جاء فيها:

Le dépôt des conventions et accords collectifs de travail, de leurs avenants etde leurs annexes, prévu au premier alinéa de l'article L. 132-10, est opéré endeux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et uneversion sur support électronique. Le dépôt des conventions ou accords collectifsd'entreprise ou d'établissement est effectué auprès de la directiondépartementale du travail et de l'emploi ou, lorsque les textes déposésconcernent des professions agricoles, auprès du service départemental du travailet de la protection sociale agricoles[1].....

أما المشرع المصري فقد نص بدوره على هذا الإجراء، حيث جاء في المادة 158 من قانون العمل المصري على ما يلي:

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى.

و خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.

النشر:

يقصد به إعلام العمال بمضمون الاتفاقية الجماعية، إذ نصت علية المادة 119 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:

"يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقات الجماعية) التي تكون طرفا فيها أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية،دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل."

البند الثاني:أحكام الاتفاقية الجماعية في التسوية الداخلية للنزاع الفردي.

تساهم الاتفاقية الجماعية في التسوية الودية وهذا من خلال وضع الأنظمة والإجراءات الخاصة في حل النزاع الفردي داخليا، دون تدخل أي جهة خارجية، وتختلف هذه التسوية باختلاف حجم المؤسسة.

---

[1]أحمية سليمان،قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"،المرجع السابق،ص57.

[1]Article R132-1, Abrogé parDécretn°2008-244 du 7 mars 2008 - art. 9 (V.)

ومن بين الآليات التي وضعتها بعض الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال هو التظلم، فحددت مضمونه وكيفية اللجوء إليه.

حيث اشترطت على العامل تقديم تظلمه كتابيا تحت إشراف التدرج الإداري إلى المستخدم، والذي عليه أن يرد على هذا التظلم في حدود 10 أيام من إخطاره.

وفي حالة عدم رده على التظلم، يمكن للعامل أن يخطر النقابة العمالية وفي حالة عدم وجودها عليه أن يخطر مفتشية العمل المختصة إقليميا.[1]

كما اشترطت أغلب الاتفاقيات الجماعية ذات التطبيق الإقليم الوطني على أن يكون التظلم على ثلاث مستويات.

حيث ذهبت الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائر في هذا الشأن إلى أن الطعن يكون على ثلاث مستويات، فعلى العامل أن يقدم تظلمه أولا كتابيا أمام الهيئة المكلفة بتسيير العمال وفي حالة عدم رضاه بالرد فعليه أن يتظلم أمام الهيئة المؤهلة على مستوى الإدارة المركزية وفي حالة عدم رضاه فيتقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي.[2]

من خلال اطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية وجدنا معظمها تناولت التسوية الداخلية داخل المؤسسة من خلال التظلم أمام الهيئة الإدارية، و نرى أنه كان من الأفضل أن تنشأ على مستوى المؤسسات لجان خاصة تحت مسمى لجان **توفيق المنازعات** مثلا.

وهذا النوع من اللجان نظنه أنه كفيل بتقليل من اللجوء إلى القضاء، خاصة إذا كانت تركيبة هذه اللجنة مختلطة بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال وخبراء في القانون.

وهذا النوع من اللجان اعتمدته بعض التشريعات العربية في مجال الوظيفة العامة لتجنب اللجوء إلى القضاء وهو طريق يجنب الموظف تكاليف وأتعاب مالية وطول أمد حل النزاع.[3]

الفرع الثاني: التسوية الداخلية عن طريق القانون رقم 11/90.

تبنى المشرع الجزائري إجراءات التسوية الداخلية في القانون رقم 11/90 في حالة غيابها في الاتفاقيات الجماعية، والتي تتمثل في التظلم لدى الهيئة المستخدمة، حيث نصت المادة 04 من القانون رقم 11/90 على ما يلي:

"في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون،يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية(08) أيام من تاريخ الإخطار.

---

[1] المادة 51 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة **sorasucre** بمستغانم ــ بن عزوز بن صابر،الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق،ص261.

[2] المادة 17 /1و2من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.- بن عزوز بن صابر،الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق،ص261.

[3] راجع القانون رقم 07 لسنة 2000 المتعلق بإنشاء التوفيق في بعض المنازعات.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال(15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار."

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع قد تكفل بوضع إجراءات لتسوية النزاع الفردي داخليا في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، وهذا الإجراء هو نفسه الذي نصت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية التي سبق وأن أشرنا إليها والمتمثل في التظلم أمام الهيئة المستخدمة.

كما نص المشرع الجزائري على هذا الإجراء في قانون الإجراءات المدية والإدارية رقم 09/08 [1]عندما يكون النزاع ادريا، إلا أنه لم يضف عليه الصفة الوجوبية لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، عكس ما كان سائدا بموجب المادة 169 قبل تعديلها أو المادة 275 من قانون الإجراءات المدنية الملغى.[2]

ويعرف لنا الفقه الإداري التظلم الإداري بأنه هو الطلب أو الشكوى المرفوعة من طرف المتظلم إلى السلطة الإدارية لفض خلاف أو نزاع ناتج عن عمل إداري.[3]

وعليه نرى قياسا على ما سبق أن التظلم في قانون العمل هو الشكوى المقدمة من قبل العامل المتظلم الذي صدر في حقه قرار تأديبي إلى المستخدم لحل نزاع قائم بينهما بمناسبة علاقة العمل.

ويتجلى أهمية هذا الإجراء كونه وسيلة كفلها القانون للعامل المعرض للعقاب وضمانة له لمواجهة ما يصدره المستخدم ضده من جزاءات أو تجاوزات يعتقد عدم مشروعيتها،وملتمسا في ذلك أن يراجع ما أصدره من قراره محل الشكوى.

كما أنه إجراء يمكن المستخدم من الرقابة الذاتية على أعماله لتدارك ما قد يشوب قراره من مخالفات، ولا حرج أن يراجع من كانت له سلطة ما قراراته إذا رآها مخالفة للقانون.

ومن جانبنا نرى أن هذا الإجراء له أهمية بالغة كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك، تأسيا بما روي عن عمر بن الخطاب حينما أرسل كتابا إلى أبي موسى **رضي الله عنهما** ، وجاء فيه، أما بعد

---

[1]القانون رقم **08-09** المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، مؤرخة في **2008/04/23**.

[2]الأمر رقم **66-154** المؤرخ في 1966/06/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية بموجب القانون رقم **08-09** المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3]رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية(شروط رفع دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)،ديوان مطبوعات الجامعية، طبعة 1998، الجزائر،ص62.

:لا يمنعك قضاء قضيته بالأمس راجعت الحق ، فإن الحق قديم ، لا يبطل الحق شيء ، ومراجعة الحق خير من التمادي في الباطل.

البند الأول:أنواع التظلم

بالرجوع إلى المادة 04 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المناعات العمل الفردية نجد أن المشرع أجاز للعامل المتهم أن يقدم الشكوى إلى هيئتين هما:

اولا.تقديم الشكوى إلى الرئيس المباشر:

أجاز المشرع الجزائري في القانون رقم 04/90 للعامل أن يتوجه بشكوى إلى رئيسه المباشر، أي المسئول الذي له سلطة توجيه والتعقيب على أعماله داخل المؤسسة، ويطلق فقه القانون الإداري على هذا النوع من التظلم بالتظلم الرئاسي، هو نوع يمكن أن نتصوره إذ لا تخلو مؤسسة ما من مدير.

ويعرف القانون الإداري التظلم الرئاسي بأنه تقديم شكوى من قبل الموظف المتهم إلى رئيسه مصدر القرار.[1]

ثانيا.تقديم الشكوى إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين:

هذا النوع الثاني لتقديم الشكوى من قبل العامل أدرجه المشرع في المادة الرابعة من القانون رقم 04/90، ومؤداه أنه في حالة عدم رضا العامل برد المستخدم أو عدم الرد على شكواه جاز له أي يرفع شكواه مرة أخرى أمام هيئة سماها المشرع **بالهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين** أو المستخدم نفسه.

و نرى أن المشرع قصد بالهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين تلك التي لها السلطة الرئاسية على المستخدم، ونتصور هذه الوضعية في حالة وجود مؤسسة مركزية على مستوى العاصمة ولها فروع عدة موزعة عبر كامل تراب الوطن.

مثل مؤسسة اتصالات الجزائر التي أنشأت على مستوى المقر الاجتماعي لجنة الطعن للمؤسسة ومشكلة من:[2]

-ثلاثة (03) ممثلين للمديرية العامة، معينين من طرف الرئيس المدير العام.

ثلاثة(03) أعضاء ممثلين لعمال مقترحين من طرف الهيئة النقابية الأكثر تمثيل.

-وبعدد من الأعضاء الإضافيين معينين ضمن نفس الأشكال.

---

[1]فريجة حسين، المرجع السابق،ص396.

[2]المادة 147 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.

-ويعين أعضاء لجنة الطعن للمؤسسة لعدة مدتها ثلاثة(03)سنوات.
ومن بين مهام هذه اللجنة أن تقبل الطعن المقدم من قبل العامل في حالة العقوبة من الدرجة الثانية والثالثة[1]، لكن هذا لا يمنع العامل أن يقدم طعنه أمام المدير العام للمؤسسة.

ويمكن أن نصف هذا النوع من التظلم حسب هذه الوضعية بالتظلم الإداري الولائي.
إلى جانب الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أجاز المشرع للعامل أن يقدم تظلمه للمستخدم نفسه، ويجدر بنا أن نتساءل ما ذا يقصد المشرع بهذه الحالة الأخيرة؟، ما دام أنه ذكر تقديم الشكوى أمام المستخدم في الفقرة الأولى، فهل يقصد المشرع أن يعيد العامل تظلمه مرة ثانية أما المستخدم نفسه؟.

وربما حسب رأينا فإن المشرع الجزائري أجاز للعامل أن يلجأ بتقديم شكواه مرة ثانية أمام نفس المستخدم الذي قدم له الشكوى في المرة الأولى، وهذه الوضعية تكون في حالة المؤسسة التي لا يوجد لها هيئة تعلوها درجة، فراعى المشرع هذا الوضع وأعطى للعامل الحق في أن يتقدم بشكواه أمام نفس المستخدم.

البند الثاني:ميعاد التظلم.

يجب أن تكون الشكوى المقدمة من قبل العامل في ميعاد لا حق لصدور القرار التأديبي، إذ لا جدوى من التظلم بمجرد احتمال صدور القرار التأديبي، كما لا يجب التراخي في تقديمها إلى وقت طويل بعد صدور هذا لقرار.

لم يحدد المشرع مدة التظلم وإنما حدد مدة رد المستخدم، حيث حدد هذه المدة بثمانية أيام من تاريخ الإخطار في حالة تقديم الشكوى أمام المستخدم، وخمسة عشرة(15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار في حالة تقديمها أمام الهيئة المسيرة التي تلزم بالرد كتابيا عن أسباب رفض الكل أو الجزء من الموضوع.[2]

وعلى العامل أن يحرص لإيصال الشكوى للمستخدم أو الهيئة المسيرة سواء كان ذلك بتقديمها إليها مباشرة مع ختم المستخدم على نسخة من الشكوى بأنه استلمها أو يرسلها عن طريق البريد مع إشعار بالوصول أو عن طريق المحضر القضائي. المهم أن يثبت العامل بأنه أوصل شكواه إلى المستخدم أو الهيئة المسيرة.

المطلب الثاني: التسوية الودية الخارجية.

بعد التطرق في المطلب الأول من هذا المبحث إلى التسوية الداخلية، سنخصص هذا المطلب للتسوية الودية عن طريق مكاتب المصالحة.

---

[1] المادة 148 من نفس النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[2] المادة04 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

وتشترك هذه الأخيرة مع التسوية الودية الداخلية كونهما وديتين، إلا أن الاختلاف الجوهري بينهما،هو أن التسوية الأولى هي تسوية داخلية تتم داخل المؤسسة، بينما التسوية الثانية هي تسوية خارجية تتم على مستوى مفتشية العمل.

واعتبر المشرع الجزائري عرض النزاع على مكاتب المصالحة إجراء إجباريا قبل اللجوء إلى التسوية القضائية،[1]وتكتسي المصالحة أهمية كبيرة على مستوى أطراف علاقة العمل.[2]

ونجد أن المشرع المصري حرص على السعي إلى التسوية الودية بين الطرفين وذلك من خلال لجنة ثلاثية.[3]

بينما تتم هذه التسوية في التشريع الجزائري على مستوى مفتشية العمل وهي تسوية غير قضائية تحت مسمى **الصلح غير القضائي،** عكس بعض التشريعات المقارنة التي لم تعتمد التسوية إلا على مستوى القضاء وهو ما يعرف **بالصلح القضائي.**

فنص المشرع المغربي على إجراء الصلح أمام القضاء،إذ تتحول الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية إلى محكمة صلح قبل أن تكون محكمة حكم.[4]

و الشيء نفسه عند المشرع الفرنسي الذي نص على الصلح القضائي وأوكله لمحكمة الصلح،[5]وفي حقيقة الأمر نجد أن المشرع الفرنسي وضع قاعدة عامة في قانون الإجراءات المدنية

---

[1]المادة 37 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[2]وتتجلي أهمية التسوية عن طريق مكاتب المصالحة في الصلح بحد ذاته،حيث وردت فيه جملة من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية تحث عليه،فأما الآيات القرآنية التي ذكر فيها الصلح:

قال الله تعالى: **إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ**.سورة الحجرات (10)

قال الله تعالى:**لاَّ خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلاَّ مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلاَحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتَغَاء مَرْضَاتِ اللّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا**. سورة النساء (114)

قال الله تعالى:**وَلاَ تَجْعَلُواْ اللّهَ عُرْضَةً لِّأَيْمَانِكُمْ أَن تَبَرُّواْ وَتَتَّقُواْ وَتُصْلِحُواْ بَيْنَ النَّاسِ وَاللّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ**. سورة البقرة(224)

قال الله تعالى:**وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَى بِظُلْمٍ وَأَهْلُهَا مُصْلِحُونَ**. سورة هود (117)

وأما الأحاديث الواردة في الترغيب في فضل إصلاح ذات البين:

عن أبي الدر داء رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: **ألا أخبركم بأفضل من درجة الصلاة والصيام والصدقة قالوا بلى قال إصلاح ذات البين وفساد ذات البين هي الحالقة.**

وعن عبد الله بن عمرو رضي الله عنه انه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: **أفضل الصدقة إصلاح ذات البين**

[3]حسام الدين الأهواني،أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003.دار أبو المجد، القاهرة مصر 2009 ،ص2.

[4]المادة 277 من قانون المسطرة المدنية المغربية.

[5]راجع المادة1-511من قانون العمل الفرنسي.

مفادها إلزام القاضي قبل الفصل في أي دعوى متعلقة بأي نزاع مدني أن يجري التوفيق بين الأطراف المتنازعة،حيث نصت المادة 277 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي على ما يلي:

le juge, au début de l'audience, tente de concilier les parties

- ما الفرق بين الصلح القضائي وغير القضائي؟.

يرى الفقه أن الصلح القضائي هو ذلك الصلح الذي تصدق عليه المحكمة، أما إذا لم تصدق عليه نكون أمام الصلح غير القضائي.[1]

ونرى أنه إذا تم الصلح أما الهيئات القضائية نكون أمام الصلح القضائي، أما إذا تم خارج أسوار المحكمة فهو صلح غير قضائي، بعبارة أخرى المعيار المعتمد للتميز بين هذين الصلحين هو المعيار العضوي.

وعلى سبيل المقارنة فقد اعتمد المشرع الجزائري على نظام الصلح القضائي في مادة الأحوال الشخصية، فنصت المادة 49 من قانون الأسرة على وجوب إجراء الصلح،حيث جاء فيها: **"لا يثبت الطلاق إلا بحكم بعد محاولة الصلح من قبل القاضي، دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثة أشهر."**[2] كما اعتمده قبل صور القانون رقم09/08 في مادة المنازعات الإدارية،[3] إلا انه تخلى عنه بموجب صدور هذا القانون. واعتمده كذلك في المادة التجارية وهو ما نصت عليه المادة 317 من قانون التجاري الجزائري.[4]

ومن جهة أخرى رتب المشرع الجزائري عرض الخلاف على مكتب المصالحة باعتباره نزاعا، أي أن النزاع في مفهوم المشرع يبدأ بعرض المسألة على مكتب المصالحة،ومن ثم نرى التسوية الداخلية لا تدخل تحت هذا الوصف، وهذا ما نصت عليه المادة 02 من القانون رقم 04/90.

إن الانتقال إلى هذه التسوية يكون بموجب إخطار يتقدم به العامل المعرض للعقوبة بمناسبة غيابه عن العمل غيابا غير مشروع إلى مفتشية العمل، ليقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع في ظرف لا يقل عن ثمانية أيام.[5]

---

[1] حسن النيداني، الصلح القضائي،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية مصر2009،ص136.

[2] المادة 49 من قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـــ 09 يونيو 1984 والمضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج ر 15 مؤرخة في 27 فبراير 2005).

[3] المادة 169 الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 1966/06/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية بموجب القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[4] المادة 317 من القانون التجاري.

[5] راشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة،ص29.

لذا سنحاول تخصيص هذا المطلب لدور مكتب المصالحة في تسوية النزاع، وهذا من خلال التطرق إلى تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصها، ثم إلى إجراءات المصالحة وتنفيذ اتّفاقاتها.

الفرع الأول: تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصها.

لتقريب وجهة النظر بين الأطراف المتنازعة ،أناط المشرع الجزائري المهمة لطرف الثالث يقوم بهذا الدور وهو مفتش العمل الذي عرف دوره تطورا ملحوظا وفق التشريعات التي عرفتها الجزائر، حيث كان دوره أصيلا بموجب الأمر رقم 33/75 المتمثل باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،أي أن التسوية بموجب هذا الأمر كان يقوم بها مفتش العمل،لكن بموجب القانون 03/90 تراجع دور مفتش العمل فبعدما كان هذا الدور يمارسه هو فأحيل إلى لجنة خاصة تسمى مكتب المصالحة، وعلى إثرها أصبح دوره يقتصر فقط على الاتصال بين الأطراف المتنازعة.

لذا سنحاول في هذا الفرع التحدث عن تشكيل مكاتب المصالحة واختصاصاتها مع التركيز دورها في التسوية النزاعات الفردية لا سيما عقوبة التسريح.

البند الأول: تشكيل مكاتب المصالحة

سبق وأن أشرنا أن المشرع الجزائري أحال مهمة التسوية الودية الخارجية إلى هيئة تسمى مكاتب المصالحة.على غرار المشرع المصري الذي أوكلها إلى لجنة تسمى باللجنة الثلاثية.[1]

اولا. تكوين مكتب المصالحة:

يتكون مكتب المصالحة في التشريع الجزائري من عضوين، ممثلين من العمال وممثلين من المستخدمين، على أن تكون رئاسة الهيئة متداولة بين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين لمدة ستة أشهر.[2]

بينما نجد أن المشرع المصري حدد تركيبة اللجنة الثلاثية التي تهتم بالتسوية الودية، حيث تتكون من ممثل الجهة الإدارية المختصة وممثل للنقابة وممثل لصاحب العمل.[3]

أما المشرع الفرنسي فحدد تركيبة محكمة الصلح فهي تتشكل من عدد متساو بين ممثلي العمال وممثلي المستخدمين،حيث نصت المادة 1-512من قانون العمل الفرنسي على مايلي:

---

[1] راجع المادة 70 من رقم 180 لسنة 2008، وهو نفس النهج اتبعه المشرع السوداني بموجب المادة 109 من قانون العمل السوداني لسنة 1971.

[2] المادة 06 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[3] حسام الدين الأهواني،أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق،ص3.

Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont composés d'unnombre égal de salariés et d'employeurs

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري حصر أعضاء مكتب المصالحة في ممثلي العمال والمستخدمين فقط دون وجود لممثل عن مفتشية العمل باعتبارها جهة إدارية، وهذا على خلاف المشرع المصري الذي حصرها في ثلاث فئات العمال، والمستخدم، والإدارة لذا سماها باللجنة الثلاثية.

ومن جهة أخرى نرى أن المشرع الجزائري لم يشترط شروطا في ممثلي العمال، على عكس المشرع المصري الذي اشترط أن يكون ممثلو العمال من فئة النقابة.

كما أجاز المشرع الجزائري تعيين مساعدين ومساعدين احتياطيين لكل فئة من العمال والمستخدمين بضعف عددهم، بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو عدم حضورهم لوجود مانع.

ثانيا.كيفية اختيار أعضاء مكتب المصالحة:

يتم اختيار أعضاء مكتب المصالحة في التشريع الجزائري عن طريق الإقتراع السرّي والمباشر من قبل هيئتين انتخابيتين متمايزتين من العمّال وأصحاب العمل ،وهذا ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم التّنفيذي رقم288/92 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة، والتي نصت على ما يلي:" **ينتخب مساعدو العمل ومستخدمو المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة من هيئتين انتخابيتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل ويعينون طبقا لأحكام هذا المرسوم.**"

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد طريقة اختيار أعضاء مكتب المصالحة، وهي طريقة الاقتراع السري والمباشر.

ونحن نرى أن هذه الطريقة تعتبر بحد ذاتها ضمانة للعامل المتظلم، في أنه بالرجوع إلى القانون المصري نجده لم يحدد طريقة إختيار اللجنة الثلاثية وبالخصوص فئة العمل، حيث تتكون هذه اللجنة[1]من:

-مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه.

- ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية.

-صاحب العمل أو من يمثله.

وتشرف على انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة هيئتين انتخابيتين هما:

- الهيئة الانتخابية للعمال:

---

[1]أحمد حسن البرعي، المرجع السابق،ص705.

تتشكل الهيئة الانتخابية للعمال من أعضاء تعينهم النقابة الأكثر تمثيلا على مستوى أماكن العمل الواقعة في الدائرة الاقليمية المعينة على النحو التالي:[1]

-مندوب واحد (01) في أماكن العمل من 20 إلى 500 عامل.

-مندوبان اثنان (02) في أماكن العمل من 501 إلى 1000 عامل.

-ثلاثة مندوبين(03) لاماكن العمل من 1001 إلى 2000 عامل.

ويعين مندوب إضافي لكل مجموعة من 1000 عامل فيما يخص الأماكن التي يفوق عدد عمالها 2000 عامل.

ونلاحظ أن المشرع الجزائري أحال تنظيم الانتخابات لهيئة انتخابية أعضائها ينتدبون من قبل الهياكل النقابية، لكن في حالة عدم وجود تنظيمات نقابية تمثيلية داخل المؤسسات المعنية يكون انتخاب المندوبين في جمعيات عامة حسب النسب التي ذكرناها سابقا.[2]

- الهيئة الانتخابية للمستخدمين:

بالرجوع إلى المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/92 نجد أن الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل تتكون من خمسين (50) عضوا، يمثلون أكثر المؤسسات أهمية من حيث عدد عمالها في دائرة الاختصاص الإقليمي، بواقع ممثل واحد(01) لكل مؤسسة.

ونحن نرى أن هذا المعيار الذي اعتمده المشرع الجزائري في تحديد أعضاء الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل والمتمثل في العدد الأكبر للعمال في المؤسسة فيه إجحاف للمؤسسات التي بها عدد العمل اقل، فكنا نفضل أن يعتمد المشرع على النسب المئوية لكل مؤسسة حسب عدد عمالها.

-تعين المساعدين واعضاء مكاتب المصالحة:

قبل التطرق إلى كيفية انتخاب المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، كان لزاما علينا أن نتحدث عن الشروط الواجب توافرها في العضو المترشح والتي تتمثل في:

ــ التمتع بالجنسية الجزائرية.

ــ بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب .

ــ الممارسة بصفة عامل أجير أو مستخدم منذ 05 سنوات على الأقل.

ــ التمتع بالحقوق المدنيّة والسّياسية[3].

---

[1] المادة 04 من المرسوم من المرسوم التّنفيذي رقم288/92 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مساعدي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وأعضاء مكاتب المصالحة.

[2] المادة 4من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 288/92.

[3] المادّة12من قانون 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

ـــ كما يمنع المشرع الجزائري من التّرشّح لعضويّة مكاتب المصالحة:[1]

-الأشخاص المحكوم عليهم لارتكابهم جناية أوالحبس بسبب ارتكاب جنحة، أو الذين لم يرد إليهم اعتبارهم.

-والمفلسون الذين لم يردّ لهم اعتبارهم. والمستخدمون المحكوم عليهم لتكرار ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة.

-والعمّال المحكوم عليهم منذ فترة تقلّ من سنتين بتهمة عرقلة حرّية العمل.

-قدماء المساعدين اللّذين أسقطت عنهم صفة العضوية.

وتودع ترشيحات العمال أو أصحاب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة أو مكتب مفتشية العمل المعنية، في أجل لا يتعدى 20 يوما قبل تاريخ الانتخابات،[2] ويرفق بطلب الترشح الوثائق التالية:

-تصريح شرفي يشهد فيه المترشح بأنه استوفى جميع الشروط القانونية لممارسة مهام عضو مكتب مصالحة أو مساعد.

وبعد اعلان عن نتائج الانتخاب يكمل كل مترشح ملفه بالوثائق التالية:

-نسخة من شهادة الميلاد.

-شهادة الجنسية.

-شهادة السوابق العدلية.

وفيما يخص تاريخ انتخابات، فيحدد تاريخ من قبل رئيس المحكمة المختصة اقليميا بالنسبة للمساعدين، ومحكمة مقر مفتشية العمل بالنسبة لأعضاء مكتب المصالحة في أجل لا يتعدى ستين يوما قبل موعد الانتخاب.[3]

وفور الإعلان عن النتائج يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا بناء على نتائج الانتخابات[4] لمدة ثلاث سنوات.[5]

كما يستفيد الأعضاء المعينون من التسهيلات يمنحها له صاحب العمل في إطار حضورهم لجلسات الصلح وتتمثل أساسا في الترخيص لهم للغياب في أوقات محددة توافق جلسات الصلح، وإلى جانب هذا لا يمكن للمستخدم أن يمتنع أن يصدر هذه الرخصة مهما كان السبب،[6] ومن جهة

---

[1]المادة 13 من نفس القانون.

[2]المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 288/92.

[3]المادة 15 من نفس المرسوم.

[4]المادّة :(09) من نفس المرسوم.

[5]المادّة:(10) من نفس المرسوم.

[6]المادة 16 من القانون رقم04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

أخرى لا يحق له كذلك أن يوقع على العضو عقوبات تأديبية بسبب غيابه عن العمل لحضور جلسات الصلح إلا أنه يشترط على العضو في مكتب المصالحة أن يعلم المستخدم بغيابه عن العمل لحضور جلسات الصلح.

وتسقط صفة العضوية عن أعضاء مكتب المصالحة أو مساعديهم في حالة فقدانهم لشرط من الشروط المذكور سابقا.[1]

وفي حالة تغييهم دون عذر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية أو التخلي عن مهامهم فأنهم يتعرضون لعقوبات نص عليها المشرع الجزائري تتمثل في:[2]

- التوبيخ.
- التوقيف لفترة لا تتجاوز ثلاثة اشهر.
- الاسقاط.

هذه العقوبات يوقعها رئيس المجلس القضائي باقتراح من رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية. مع العلم أنها تلحق العضو في مهامه كعضو في مكتب المصالحة، دون مهامه الأصلية، وكنا نفضل أن لا يعبر عنها المشرع بالعقوبات، وإنما يكتفي بإجراء واحد وهو إسقاط للعضو عضويته.[3]

البند الثاني: اختصاص مكتب المصالحة.

إن تحديد اختصاص مكتب المصالحة يقصد به تحديد القضايا التي يباشرها بصفته جهة صلح، وكذلك القواعد المنظمة للاختصاص التي تهدف إلى بيان حدود ونصيب هذه الهيئة. لذا نجد أن المشرع الجزائري حدد لمكتب المصالحة اختصاصين هما:

اولا- الاختصاص النوعي:

يتمثل الاختصاص النوعي في نوعية المنازعات التي يختص بها مكتب المصالحة والتي تتمثل في القضايا التي أوردتها المادة 20 من القانون رقم 04/90 والمادة 02 من نفس القانون، وتتعلق أساسا بخلافات بشأن تنفيذ علاقة العمل أو توقيفها أو قطعها أو عقد تكوين أو تمهين.
ويلحق في اختصاص مكاتب المصالحة كافة القضايا التي يخولها القوانين المعدلة أو المتممة للقانون رقم 11/90.

---

[1] المادة 17 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[2] المادة 18 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل

[3] المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 288/92.

أما المشرع المصري فجعل اللجنة المكلفة بالتسوية الودية لنزاعات العمل تختص دون غيرها بالنظر في جميع المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل.[1]

وقد سبق وأن اشرنا في الفصل الأول من هذا الباب أن الغياب غير المشروع يعد خطأ تأديبيا حسب ما أوردته الأنظمة الداخلية، ومن المعلوم أن هذا الخطأ ما هو إلا إخلال العامل بأهم واجباته هو تنفيذ العمل، وكل نزاع حول شرعية العقوبة المسلطة على العامل بسبب هذا الخطأ يندرج ضمن النزاعات المتعلقة بتنفيذ عقد العمل وبالتالي يدخل في اختصاص مكتب المصالحة.

ويستثنى من اختصاص النوعي لمكاتب المصالحة فئة الموظفين والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للإدارة العمومية أو الهيئات التي أخضعها المشرع الجزائري لاختصاص القضاء الإداري بموجب المادة 800 من القانون رقم 09/08 وهذه الهيئات هي: الدولة(الإدارة المركزية)،الولاية البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وفي هذا المجال ذهبت المحكمة العليا على أنه يستثني من اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للإدارات العامة.

كما يستثنى كذلك الفئات المهنية الخاضعة للقوانين الخاصة مثل المستخدمين والعسكريين التابعين لوزارة الدفاع الوطني، والقضاة، والأعوان المتعاقدين في الإدارات العمومية.[2]

ثانيا - الاختصاص المكاني:

ويتمثل في النطاق الإقليمي المحدد لعمل مكتب المصالحة، حيث أحال المشرع بشأن هذا الاختصاص إلى اختصاص مكتب مفتشية العمل ، وهذا بجعله لكل مكتب مفتشية عمل مكتب واحد للمصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم رقم 273/91 والتي جاء فيها:

"يؤسس بكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد الاختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة في الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل كما سبق وأن أشرنا لذلك.

لكن قد يثور التساؤل حول تحديد الاختصاص في حالة تعدد مكاتب المصالحة على مستوى مقر مفتشية العمل؟.

---

[1]علي عوض حسن، المرجع السابق،ص485.

[2]قرار المحكمة العليا رقم 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية لسنة 1995،العدد 01ص164.

في حالة تعدد مكاتب المصالحة في نفس دائرة مفتشية العمل وتجنبا لتداخل وتنازع الاختصاص فيما بينها،فإن اختصاصها في هذه الحالة يحدد عن طريق قرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل.[1]

لكن بالرجوع إلى المادة 03 من المرسوم 273/91 نجد أن المشرع حدد الاختصاص الإقليمي لهيئات الانتخابية للعمال والمستخدمين بالاختصاص الإقليمي للمحكمة التي تقع في دائرة اختصاصهم، لكن بالرجوع إلى الاختصاص الإقليمي للمحكمة الاجتماعية، نجد أن المشرع حدده على النحو التالي:[2]

-مكان إبرام عقد العمل.

-مكان تنفيذ عقد العمل.

-موطن المدعي عليه في حالة إنهاء عقد العمل أو تعليقه بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

ففي هذه حالة كيف يحدد اختصاص الإقليمي لمكتب المصالحة؟.

ونحن نرى أنه يمكن أن يتحدد اختصاص مكتب المصالحة وفق اختصاص المحكمة بشرط أنه إذا اعتمدنا في تحديد الاختصاص لمكتب المصالحة على معيار مكان إبرام عقد العمل، فهذا المعيار نفسه يكون معيارا لتحديد الاختصاص الإقليمي للمحكمة الاجتماعية، وهذا ما ذهبت إليه بعض الدراسات.[3] وه ما كرسه الاجتهاد القضائي الجزائري.[4]

بينما ذهب المشرع الفرنسي إلى تحديد الاختصاص الإقليمي لمحكمة الصلح وفق الحالات التالية:[5]

-مكان تواجد مقر المؤسسة أو مكان أداء العمل.

-أو مكان إقامة العامل في حالة العمل المنزلي.....

-أو مكان إقامة المستخدم.

---

[1]راشيد واضح،منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص38.

[2]المادة 501 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3]راشيد واضح، المرجع نفسه،ص39.

[4]قرار المحكمة العليا رقم 3612 الصادر بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية لسنة 1989،العدد 04،ص182

[5]Article R1412- 1:**L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant leconseil de prud'hommes territorialement compétent.**
Ce conseil est:
°1Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli letravail;
°2Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors detoute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé ledomicile du salarié.
Le salarié peut également saisir les conseils deprud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu oùl'employeur est établi

الفرع الثاني : إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاق الصلح

يعتبر إجراء الصلح في منازعات العمل في التشريع الجزائري إلزاميا قبل اللجوء إلى التسوية القضائية،حيث نصت المادة 19 من القانون رقم 04/90 على ما يلي: "**يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية**".

وضع المشرع جملة من إجراءات الصلح يجب على الأطراف المتنازعة إتباعها، وهو ما نص عليه في الباب الخامس من القانون رقم 04/90 ، تحت عنوان **الإجراءات**، حيث قسمه إلى فصلين، عنون الفصل الأول بـــ:**في إخطار مكتب المصالحة** أما الفصل الثاني بـــ: **تنفيذ اتفاق الصلح.**

ونرى أنه كان على المشرع أن يفرق بين إجراءات الصلح وتنفيذ الاتفاق، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإنه عبر إجراءات الصلح **بإخطار مكاتب المصالحة**، وهذه الأخيرة تعتبر إجراء من إجراءات المصالحة.

البند الأول: إجراءات المصالحة.

بالرجوع إلى الفصل الأول من الباب الخامس من القانون رقم 04/90 ، نجد أن المشرع عدد لنا جملة من الإجراءات تتمثل في:

-إخطار مفتش العمل:

سبق وأن أشرنا انه في حالة فشل التسوية الودية الداخلية يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وهذا مانصت عليه المادة 05 من القانون رقم 04/90:

" بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون."

غير أن المشرع ألزم العامل الذي يريد تسوية النزاع أمام مكتب المصالحة أن يخطر مفتشية العمل، وهذا ما نصت علية المادة 26 من القانون رقم 04/90 والتي جاء فيها:

"في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا."

ويعتبر إخطار مفتش العمل هو أول إجراء للتسوية الودية عن طريق مكاتب المصالحة، وهذا الإخطار يتم عن طريق عريضة مكتوبة من قبل العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل، الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته.

وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة، حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.[1]

والملاحظ هذا الإخطار يمر بمرحلتين:

إخطار الأطراف من قبل مفتش العمل، ثم إخطار هذا الأخير لمكتب المصالحة. لذا نقول أن إخطار مكتب المصالحة يتم بطريقة غير مباشرة.[2]

ويتم إخطار محكمة الصلح في قانون العمل الفرنسي عن طريق تقديم طلب أو بالحضور الشخصي للأطراف أمامها، وهذا الطلب يقدم ويقيد لدى كتابة ضبط المحكمة، وهذا ما نصت عليه المادة 1-1452 من قانون العمل الفرنسي.[3]

1.استدعاء الأطراف:

نصت المادة 27 من القانون 04/90على ما يلي:" **يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع.**

تحتسب مدة ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف."

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري قد خص مفتش العمل باستدعاء الأطراف للحضور إلى مكتب المصالحة، في حدود ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، إلا أنه لم يبين طريقة الاستدعاء ولا طبيعته.

وفي هذا المجال نجد المشرع الفرنسي قد أحال مهمة الاستدعاء لكاتب الضبط لدى المحكمة الاجتماعية المختصة، حيث يتولى إبلاغ المدعي لفظيا ــ أثناء تقدمه إليه ــ بتاريخ ووقت اجتماع محكمة الصلح، أو يبلغه عن طريق رسالة عادية.[4]

---

[1]المادة 27 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[2]بن عبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2010، ص 78.

[3]Article R1452-1 Créé parDécretn°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V): Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation. La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription

[4]Article R1452-3Ensavoir plus sur cet article...Créé parDécretn°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):greffe informe le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée:

°1Soit verbalement lors de-là présentation de la demande;

°2Soit par lettre simple.

Le greffe invite le demandeur à se munir de toutes les pièces utiles.

ويبلغ المدعى عليه عن طريق رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول مع ضرورة أن تتضمن البيانات التالية:[1]

- اسم ومهنة وعنوان مقدم الطلب.
- تاريخ ووقت انعقاد جلسة الصلح.
- تقديم الطلبات موضوع النزاع .
- إعلامه بالقرارات يمكن أن تنفذ في حالة غيابه.
- ودعوة المدعي عليه أن يحضر معه جميع الوثائق اللازمة.

2.ميعاد الصلح:

حدد المشرع ميعاد الاستدعاء لحضور جلسات الصلح بثمانية أيام قبل الجلسة،[2] ويقع عبء احترام هذا الميعاد على عاتق مفتش العمل، ويعتبر احترامه للميعاد من الشروط الشكلية الواجب احترامها، من أجل تمكين المدعي عليه من تحضير نفسه ووثائقه لجلسة الصلح.
ولم يحدد ميعاد لعملية الصلح في التشريع الجزائري، لكن بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية الملغى كان المشرع يحدد عملية الصلح في المنازعات الإدارية بثلاثة أشهر.[3]

3.إجراءات سير جلسات الصلح:

لم يحدد المشرع الجزائري في القانون رقم 04/90 عدد جلسات الصلح، لأن الهدف من الصلح هو الوصول إلى حل ودي، فيمكن أن يعدد أعضاء مكتب المصالحة جلسات الصلح عندما يتبين لهم أن الأطراف مستعدين لقبول الحل الودي.

ويتعين على أطراف النزاع، الحضور لجلسة المصالحة بعدما تم استدعائهم من قبل مفتشية العمل.كما اشترط المشرع الجزائري حضور المعني شخصيا أو ممثله المؤهل قانونا دون أن يحددهم، على خلاف المشرع الفرنسي الذي قام بتحديد ممثل الأطراف المتنازعة وهذا ما نصت عليه المادة R 1453-2 والتي جاء فيها:

---

[1] Article R1452-4Ensavoir plus sur cet article...Créé parDécretn°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):
Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception. Il lui adresse le même jour une copie de cette convocation par lettre simple .
La convocation indique :
°1Les nom, profession et domicile du demandeur ;
°2Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;
°3Les chefs de la demande ;
°4Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire

[2] المادة 29 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[3] هذا النظام ألغاه المشرع بموجب القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont:
°1Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité;
°2Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurset de salariés;
°3Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leconcubin;
°4Les avocats.
L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre del'entreprise ou de l'établissement

من خلال هذه المادة يتضح لنا أن المشرع الفرنسي حدد الأشخاص الذين لهم الحق في تمثيل الأطراف المتنازعة.

-فيما يتعلق بغياب الأطراف المتنازعة :

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يلزم الأطراف بالحضور، وإنما اكتفى بذكر الآثار المترتبة في حالة تخلف الأطراف عن جلسة الصلح، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 04/90.

حيث نظم المشرع الجزائري مسألة غياب الأطراف عن الحضور لمكتب المصالحة، ففي حالة غياب المدعي أو ممثله المؤهل قانونا عن جلسة الصلح دون وجود مانع جدي ، فإن مكتب المصالحة يحق له أن يشطب القضية، وعليه أن يبلغ هذا القرار للمدعي خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذه.[1]

أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل قانونا عن جلسة الصلح، فيتم استدعاؤه من جديد لحضور جلسة صلح ثانية في اجل أقصاه ثمانية 08 أيام من تاريخ الاستدعاء، طبقا لأحكام المادة 29 من قانون 04/90، وإذا تكرر غيابه مرة أخرى رغم إعادة استدعائه لحضور جلسة المصالحة الموالية للجلسة الأولى، فيقوم مكتب المصالحة بإعداد محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه،على أن تسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع.[2]

وهذا الحكم نفسه تبناه المشرع بموجب القانون رقم 09/08 في حالة تخلف أحد الزوجين عن جلسة الصلح. [3]

4.نتائج جلسة الصلح:

حدد المشرع الجزائري مهمة مكاتب المصالحة في القانون رقم 04/90 في محاولة الصلح، وهذا ما نصت عليه المادة 19 من هذا القانون، أي أن مكاتب المصالحة تسعى إلى محاولة الصلح

---

[1]انظر المادة 28 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[2]بن عبدون عواد، المرجع السابق، ص103.

[3]المادة رقم 441 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وليس الصلح، على خلاف الصلح في دعوى الطلاق،حيث حدد مهمة القاضي في الصلح وليس محاولة الصلح وهو ما نصت علية المادة 431 من القانون رقم 09/08.

ويترتب عن جلسة الصلح إما :

-توصل أطراف النزاع إلى اتفاق، فيحرر في هذه الحالة محضر بالمصالحة ينهي النزاع ويجنبهم اللجوء إلى القضاء. حيث نصت المادة 31 من القانون رقم 04/90 على ما يلي:

"في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة على ذلك..."

- عدم توصل أطراف النزاع إلى اتفاق، ففي هذه الحالة يحرر محضر عدم المصالحة، ويبقى للمدعى أن يلجأ إلى التسوية القضائية، وهذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون رقم 04/90 والتي جاء فيها:".... **وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة."**

البند الثاني:تنفيذ محضر الصلح

بعد توصل أطراف النزاع إلى اتفاق وصلح، وبعد تحرير محضر الصلح على النحو السابق بيانه، يكون أمامهم تنفيذ هذا الاتفاق.

ونظرا لأهمية هذه المرحلة خصها المشرع الجزائري بمواد قانونية في القانون رقم 04/90.

وقبل التطرق إلى كيفية التنفيذ ارتأينا أن نحدد طبيعة محضر المصالحة.

اولا-طبيعة محضر الصلح:

يعتبر المشرع الجزائري محاضر الصلح الصادرة عن مكاتب المصالحة مجرد اتفاقات بين الأطراف، لذا نجده استعمل كلمة **اتفاق** في المادة 31 من القانون رقم 04/90 والتي جاء فيها:" **في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك."**

في حين نجد بعض القوانين المقارنة اعتبرته قرارا لأنه صادر من هيئة قضائية أو ادارية.[1]

ثانيا- اجراء تنفيذ محضر الصلح:

يقصد بتنفيذ محضر الصلح هو وفاء الأطراف المتنازعة بما اتفقوا عليه أمام مكتب المصالحة، وهناك سبيلان لتنفيذ ذلك المحضر فإما اختياريا أو طوعا بينهم أو جبرا عليهم بما اتفقوا عليه.

---

[1]هذا راجع لطبيعة النظام المعمول به في مجال الصلح، قد سبق وأن قلنا مثلا أن نظام الصلح في فرنسا هو الصلح القضائي وبالتالي ما يتوصل إليه الطرفان يكون في شكل قرار.

1-التنفيذ الاختياري:

يتمثل التنفيذ الاختياري لمحضر الصلح الصادر عنمكتب المصالحة في قيام الأطراف المتنازعة بالوفاء بما اتفقوا عليه في المحضر دون جبرهم على ذلك،وقد حدد المشرع الجزائري مهلة التنفيذ الاختياري بأن لا يتعدى (30) يوما من الاتفاق.[2]

وفي هذه المدة لا يملك المدعي إمكانية الاستجابة إلى طلبه بجبر الطرف الآخر بالتنفيذ لتعلقه برغبة المدعى عليه الذي يملك الحق في اختيار الوقت والطرق التي يراها لاستيفاء حقه أو انعدام رغبته في دلك، وهذا الحق مرتبط بمدة (30) يوما.

ولا يجوز للأطراف تحديد مهلة أكثر من مدة ثلاثين يوما لتنفيذ الاتفاق، وذلك حفاظا على مصالح الطرفين، ويفهم أيضا على أنه لا يجوز للأطراف المتنازعة اللجوء إلى القضاء لتنفيذ اتفاق الصلح إلا بعد مرور هذه المهلة.

2-التنفيذ الجبري:

بعد انتهاء مهلة 30 يوم ولم ينفذ طرفا النزاع ما جاء في محضر الصلح، يحق للمدعي أن يلتجأ إلى التنفيذ الجبري متبعا في ذلك الإجراءات التالية:

أ-طلب استصدار أمر من رئيس المحكمة:

لا يعتبر محضر الصلح سندا تنفيذيا[1]، ولا يمكن أن ينفذ جبرا إلا بعد المصادقة عليه من قبل المحكمة، حيث يكون في هذه الحالة الحكم الصادر من المحكمة الاجتماعية مشمولا بالنفاذ المعجل بدون كفالة يقدمها العامل.[2]

ويتم هذا الإجراء بتقديم عريضة إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية تحت موضوع تنفيذ محضر المصالحة، و يتم تحديد جلسة أمام المحكمة مع استدعاء المدعى عليه وفق إجراءات التكليف بالحضور المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وهذا ما نصت عليه المادة 508 والتي جاء فيها:

" **يجوز تقديم التنفيذ الفوري إلى ريس القسم الاستعجالي في الحالتين الآتيتين:**

---

[2]المادة 33 من القانون رقم 04/90المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[1] هذا نوع من التنفيذ يخالف التنفيذ العادي الذي يكون في وجود سند تنفيذي، ويعبر عن هذا التنفيذ بالتنفيذ الفوري حيث أدرج قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاص للقاضي الاجتماعي يتمثل في جواز تقديم العامل أو رب العمل طلب للتنفيذ الفوري و ذلك في الحالتين ذكرتهما المادة 508 أعلاه.

[2]زوبة عز الدين، المرجع السابق،ص116.

-حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف.

- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل."

ب.توقيع الغرامة التهديدية :

نص المشرع على توقيع الغرامة التهديدية لضغط على المستخدم لدفعه على تنفيذ اتفاق الصلح وهذا ما نصت عليه المادة 34 من قانون 04/90 التي جاء فيها "**في حالة عدم تنفيذ إنفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة و مع استدعاء المدعى عليه نظاميا ، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و النظم المعمول بها**".

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري حدد مقدار الغرامة التهديدية التي يوقعها رئيس المحكمة، وهذا خلافا عن القاعدة العامة التي تعطي للقاضي الحرية في تقديرها، وهي ذات طابع استعجالي.

ولا تنفد الغرامة التهديدية إلا عندما تنتهي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز خمسة عشر 15 يوما،[1]على أن تتضاعف هذه الغرامة التهديدية بقدر عدد العمال المعنيين و في حدود مائة 100 عامل.[2]

ج: تصفية الغرامة التهديديـــــة.

يشترط تصفية الغرامة التهديدية قبل تنفيذها و يعود الاختصاص بذلك لكل من قاضي الموضوع وقاضي الاستعجال وفق القواعد العامة، إلا انه في مثل هذه الحالة فهي من اختصاص رئيس القسم الاجتماعي.

ويقدر التعويض النهائي على أساس الضرر المترتب عن التأخير في التنفيذ أو رفض التنفيذ مراعيا في ذلك ما ظهر من المستخدم من رفض التنفيذ.ولا يستحق العامل هنا بعد التصفية المبلغ كله وإنما مبلغ التعويض الناتج عن الضرر الذي لحقه من جراء عدم تنفيذ محضر عدم المصالحة.[3]

المبحث الثاني:التسوية القضائية للنزاعات المتعلقة بالغياب غير المشروع

---

[1]المادة 02/34 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.

[2]المادة 35 من نفس القانون.

[3]بن عبدون عواد، المرجع السابق،ص135.

بعد استنفاذ التسوية الودية بنوعيها الداخلية والخارجية وعدم الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين، يحق للطرف المتظلم اللجوء إلى التسوية القضائية، ولقد نظم المشرع الجزائري هذه التسوية في الفصل الثالث من الباب الخامس.

فيمكن للعامل المتضرر من قرار التأديبي وبالأخص قرار التسريح بسبب تغيبه عن العمل، اللجوء إلى القضاء العادي عن طريق الجهات القضائية المختصة. وهذا الإجراء يعتبر من أهم الضمانات للعامل في هذا المجال، أو بعبارة أخرى اللجوء إلى القضاء ما هو إلا رقابة على مشروعية قرارات التأديبية للمستخدم.

والملاحظ أن الإجراءات التي يتبعها العامل في حالة القرار التأديبي بمناسبة غيابه ليست خاصة وإنما تخضع للإجراءات المتبعة في حالة النزاع الفردي بصورة عامة.

لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، يخصص المطلب الأول لاختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وتطوره، أما المطلب الثاني فخصص لإجراءات التقاضي أمامها وطرق الطعن في أحكامها.

المطلب الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالجهة القضائية.

سبق وأن أشرنا أن المشرع الجزائري أحال التسوية القضائية لنزاع العمل الفردي أو توقيع العقوبة وبالأخص عقوبة التسريح بسبب الغياب غير المشرع عن العمل إلى جهات قضائية مختصة.لذا سنحاول التطرق إلى طبيعة الجهة القضائية المخولة في هذا النزاع ثم إلى اختصاصاتها.

الفرع الأول: طبيعة الجهة القضائية المختصة ومجال اختصاصها.

البند الاول: طبيعة الجهة القضائية المختصة.

اولا.طبيعة النظام القضائي الجزائري.

بعد الاستقلال أبقى المشرع على التنظيم السائد في عهد الاستعمار، حيث أبقى على المحاكم الابتدائية والمجالس القضائية، ومن جهة أخرى احتفظ بنظام المحاكم الإدارية، وأنشأ هيئة قضائية عليا تسمى المجلس الأعلى للقضاء وذلك بموجب القانون رقم 63-218 المؤرخ في: 18 جوان 1963 المؤسس للمحكمة العليا)، وهي أعلى مؤسسة قضائية، بالنسبة للمحاكم الابتدائية والمجالس وكذا للمحاكم الإدارية.

الأمر الذي جعل التنظيم القضائي على هذه الصورة يمتاز بتوحيد قمته و إزدواجية الجهات القضائية الدنيا (القضاء العادي و القضاء الإداري) ، غير أنه ما لبث المشرع الجزائري أنوضع مشروعا إصلاحيا تضمنه الأمر رقم 65 -278 الذي ألغى التنظيم القضائي لسنة 1963 ،و أرسى

بموجبه نظام وحده القضاء،فألغى المحاكم الإدارية وأبقى على القضاء العادي فقط، ليستمر هذا النظام إلى غاية 1996 ،حيث تم تبني نظام الازدواجية القضائية بموجب المادة 152 من دستور 1996،الأمر الذي يجعل صورة التنظيم القضائي في هذه المرحلة تختلف من حيث الهياكل و الإجراءات متخليا بذلك عن نظام وحدة القضاء الذي ساد لفترة طويلة.

ومن خلال هذه الهياكل القضائية نجد أن المشرع الجزائري أحال تسوية النزاعات العمل بصفة عامة والمنازعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية وبالأخص عقوبة التسريح بسبب غياب العامل عن العمل إلى جهة القضاء العادي، أي أن هذا النزاع يعتبر نزاعا عاديا، وهذا على خلاف النزاعات المتعلقة بالموظف التي تعتبر نزاعات إدارية ويختص بها القضاء الإداري.

بينما نجد المشرع المصري أحال تسوية نزاع العمل الفردي بما فيها النزاعات المتعلقة بالتسريح إلى اللجنة القضائية الخماسية.[1]

بينما نجد أن المشرع الفرنسي قد أحالها إلى المحكمة العمالية.[2]

ثانيا:طبيعة تشكيلة القسم الاجتماعي.

كان المشرع يعتمد في تشكيلة القسم الاجتماعي في بداية الأمر على ما يعرف بنظام المساعدين القضائيين دون تحديد صفتهم غير أنه بموجب الأمر 75-31 حصر نظام المساعدين في ممثلين عن العمال،حيث كان لهم صوت استشاري، واستمر هذا الحال إلى غاية صدور قانون 04/90 حيث ارتأى المشرع تغير تشكيلة القسم الاجتماعي.

وفي وقت الراهن تعتبر تشكيلة القسم الاجتماعي تشكيلة خاصة مقارنة بالأقسام الأخرى، وهذا نظرا لخصوصية النزاع ،حيث تتشكل من تشكيلة ثلاثية تتكون من قاض بصفته رئيسا ومساعدين يختاران من العمال والمستخدمين وفقا لقانون 04/90، في مادته 08 والتي جاء فيها:

"تنعقد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين.

ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونا بحضور مساعد من العمال، ومساعد من المستخدمين على الأقل وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإذا تعذر ذلك يتم تعويضهم حسب الحالة بقاض أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة".

---

[1] المادة 1/71 من قانون العمل المصري.

[2] Article L1431-1: **Le Conseil supérieur de la prud'homie, organisme consultatif, siège auprès dugarde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail**

وتجدر الإشارة إلى أن تشكيلة المحكمة بهذا الشكل يعد من النظام العام، إذ لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفة ما هو مقرر قانونا .

كما أن دور المساعدين من ممثلي العمال والمستخدمين قد اختلف إذا أصبح بإمكانهم المشاركة في التداول حول القضية بعدما كان لهم في السابق مجرد صوت استشاري،وهذه ضمانة أخرى للعامل وميزة من مميزات القضاء الاجتماعي.

وهذه التشكيلة الجماعية أقرتها جل التشريعات المقارنة، فأقر المشرع الفرنسي ذلك،حيث تتكون المحكمة العمالية الفرنسية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل[1].

والشيء نفسه بالنسبة للمشرع المصري الذي جعل اللجنة القضائية المختصة تتكون من: اثنين من القضاة و مدير مديرية القوى العاملة و ممثل عن اتحاد نقابات عمال مصر وممثل عن منظمة أصحاب الأعمال.[2]

وهنا يجدر بنا أن نشير أن الأسلوب المعتمد في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة في تشكيل القسم الاجتماعي أو المحكمة العمالية هو التشكيل المختلط بين قاض معين وممثلي العمال والمستخدمين، في حين نجد الأقسام الأخرى تعتمد أساسا على أسلوب التعيين.

أما فيما يتعلق بكيفيات، وشروط انتخاب المساعدين، فإنها تخضع لنفس الطرق والشروط المقررة لأعضاء مكاتب المصالحة، طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 273/91، وقد سبق لنا وان اشرنا إليه، كما تجدر الإشارة إلى أنه يلزم عند إشارة إلى المساعدين فيكفي ذكر فقط الهيئة التي يمثلونها.[3]

وتعتبر هذه التشكيلة إجبارية وإلا اعتبرت المحاكمة باطلة، وهذا ما نصت عليه المادة 502 من القانون رقم 08-09 والتي جاء فيها:"**تحت طائلة البطلان يتشكل القسم الاجتماعي من القاضي رئيسا ومساعدين طبقا لتشريع العمل.**"

البند الثاني: اختصاص القسم الاجتماعي:

يتعين عند رفع الدعوى كأصل عام معرفة المحكمة التي يؤول لها الاختصاص الذي يحدد بمقتضى القانون،[4] إلا أنه فوق ذلك في بعض الأحيان يتعين علينا تحديد الاختصاص النوعي والإقليمي للقسم كما هو الحال بالنسبة القسم الاجتماعي.

اولا. الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي:

[1]Daniel Boulmier, Conseil de prud'hommes :Agir et réagir au procèsprud'homal, Wolters Kluwer France 2011,p164

[2]المادة 1/71 من قانون العمل المصري.

[3]قرار رقم 157097 مؤرخ في 10//1998/03 المجلة القضائية 1998 العدد 01، ص135.

[4]الغوثي بن ملحة،القانون القضائي الجزائري، الطبعة الثانية،الديوان الوطني للأشغال التربوية،ص177.

يعبر عن الاختصاص النوعي بأنه سلطة جهة قضائية معينة للفصل دون سواها في دعاوي معينة، أي يتم تحديد الاختصاص النوعي بالنظر إلى موضوع الدعوى وطبيعة النزاع، والمبدأ العام أن قواعد الاختصاص النوعي متعلقة بالنظام العام، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويثيرها القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى، حيث نص المشرع في المادة 32 الفقرة 1 من القانون رقم 08-09 على أن:" **المحكمة هي الجهة القضائية ذات الاختصاص العام وتتشكل من أقسام**."

ومن ثم نرى أن المشرع كمبدأ عام جعل الاختصاص النوعي منوط بالمحاكم وليس بالأقسام ، وهو ما يعني أن مختلف الأقسام المشكلة للمحكمة تعتبر مجرد تقسيم إداري وليس توزيعا لاختصاصات نوعية لها، حيث نصت المادة 3/32 من القانون رقم 08-09 على أن:"**تفصل المحكمة في جميع القضايا لا سيما المدنية التجارية والبحرية والاجتماعيةوالعقارية قضايا شؤون الأسرة والتي تختص بها إقليميا**."

واستثناءا لما ورد، يعتبر الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي من النظام العام، وهو ما عبر عنه المشرع **بالاختصاص المانع**، فنصت المادة 500 من القانون رقم 08-09 على مايلي:

"**يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الأتية:**

1.إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

2.تنفيذ وتعليق إنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

3.منازعات انتخاب مندوبي العمال.

4.المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

5.المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

6.منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

7.المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل."

ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع حدد لنا جملة من المنازعات التي يختص بها القسم الاجتماعي، وهذا التحديد هو حصري لما لهذا القسم من خصوصيات تتمثل في:

- يمتاز بالطابع المهني والاجتماعي الذي يستوجب جملة من الإجراءات الخاصة.

-يتشكل من هيئة متميزة مقارنة بباقي الأقسام.

بينما لم يحدد المشرع مجال الاختصاص النوعي في قانون الإجراءات المدنية الملغى بالتفصيل أو على سبيل الحصر.[1]

---

[1] رشيد واضح،المرجع السابق،ص59.

أما المشرع الفرنسي فمن جهته حدد النزاعات التي يختص بالنظر فيها المحكمة العمالية والتي تتمثل في النزاع الذي ينشأ بين العمال أثناء تأدية عملهم، وهذا ما نصت عليه المادة 3-1411 من قانون العمل الفرنسي.

_هل المنازعات المتعلقة بإلغاء العقوبة التأديبية بسبب الغياب غير المشروع تدخل ضمن هذه الحالة؟.

لم يدرج المشرع صراحة المنازعات المتعلقة بإلغاء العقوبة التأديبية بسبب الغياب غير المشروع ضمن الحالات الواردة في المادة 500 من القانون رقم 08-09، إلا أنه نص صراحة على هذه الحالة في القانون الخاص،حيث نصت المادة 21 من القانون رقم 90-04 على:

" باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:

-بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقات الإجبارية......"

كما سبق ذكره فإن القسم الاجتماعي يتمتع بالاختصاص النوعي المطلق، ويمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه لأنه من النظام العام، وهذه ميزة يمتاز بها هذا القسم على عكس الأقسام الأخرى.

رغم أن الملاحظ أن القسم الاجتماعي لم يكن يتمتع بهذه الميزة في القانون الملغى، وهذا نظرا لطبيعة النظام القضائي الذي لم يكن يعتمد على مبدأ التخصص النوعي في النزاع ، حيث لم يكن للقاضي آنذاك في أي قسم من الأقسام أن يحكم بعدم الاختصاص النوعي، وهذا استنادا إلى أن المحكمة تنظر في جميع المسائل مهما كان نوعها، ولا يجوز استقلال أو انفصال أي قسم على قسم آخر، وهذا ما أقرته المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية الملغى التي تقابلها المادة 01/32 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.[1] بينما بموجب القانون رقم 08-09 أبقى المشرع على هذا النمط للأقسام ما عدا القسم الاجتماعي كما رأينا سابقا الذي جعله يتمتع بالاختصاص النوعي.

ثانيا. الاختصاص الإقليمي.

المقصود بالاختصاص الإقليمي هو توزيع اختصاص المحاكم على أساس جغرافي،[2] وقد نص المشرع الجزائري على الاختصاص الإقليمي في مادتين من القانون رقم 08-09، حيث جاء في المادة 40 ما يلي:

---

[1] عباسة جمال، المرجع السابق،ص175.

[2] فريجة حسين، المرجع السابق،ص75.

"فضلا عما ورد في المواد 46-38-37 من هذا القانون، ترفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المبينة أدناه دون سواها .

1.في المواد العقارية أو الأشغال المتعلقة بالعقار، أو دعاوى الإيجارات بما فيها التجارية المتعلقة بالعقارات، والدعاوى المتعلقة بالأشغال العمومية، إما المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها العقار، أو المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال .

2.في مواد الميراث، دعاوى الطلاق أو الرجوع، الحضانة، النفقة الغذائية والسكن على التوالي، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المتوفى، مسكن الزوجية، مكان ممارسة الحضانة، موطن الدائن بالنفقة، مكان وجود السكن.

3. في مواد الإفلاس أو التسوية القضائية للشركاء وكذا الدعاوى المتعلقة بمنازعات الشركاء ، أما المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان افتتاح الإفلاس أو التسوية القضائية أو مكان المقر الاجتماعي للشركة .

4. في مود الملكية الفكرية، أمام المحكمة المنعقدة في مقر المجلس القضائي الموجود في دائرة اختصاصه موطن المدعى عليه .

5. في المواد المتعلقة بالخدمات الطبية، أمام المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها تقديم العلاج .

6. في مواد مصاريف الدعاوى وأجور المساعدين القضائيين، أمام المحكمة التي فصلت في الدعوى الأصلية، وفي دعاوى الضمان أمام المحكمة التي قدم إليها الطلب الأصلي.

7. في مواد الحجر، سواء كان بالنسبة للإذن بالحجر، أو للإجراءات التالية لها أمام المحكمة التي وقع في دائرة اختصاصها الحجر .

8. في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل والأجير، يؤول الاختصاص لإقليمي المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه .
غير أنه في حالة إنهاء وتعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص للمحكمة التي يوجد بها موطن المدعى .

9. في المواد المستعجلة أمام المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها مكان وقوع الإشكال في التنفيذ ، أو التدابير المطلوبة."

فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع أورد حالة تتعلق بالاختصاص المحلي للقسم الاجتماعي وهي الحالة الثامنة، بينما جاء في المادة 501 على أنه:

"يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعي عليه.غير انه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي."

من خلال هاتين المادتين يمكن القول أن المشرع قد وضع لتحديد الاختصاص المكاني معيار مكان إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو موطن المدعى عليه أو موطن المدعي عندما يتعلق بحالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني. وفي هذا اختلاف عما كان سائدا في ظل القانون القديم، حيث كانت تنص المادة 08 فقرة 07 من قانون الإجراءات المدنية الملغى على أن تكون المحكمة المختصة بالنظر في النزاع هي المحكمة التي تقع بدائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة، وأشارت الفقرة 16 من نفس المادة إلى أن الاختصاص ينعقد للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المؤسسة أو مكان إبرام عقد العمل مع الإشارة إلى أنه في ظل القانون القديم كان المفترض أن يكون المقر الرئيسي للمؤسسة هو نفس مكان ابرام عقد العمل، وبهذا يكون المشرع قد وضع حدا للإشكال المطروح في مجال الاختصاص و هذا بحذفه لمعيار المركز الرئيس للمؤسسة و إضافته لمعيار تنفيذ عقد العمل أو موطن المدعى عليه.[1] **لكن قد يثور إشكال في حالة المستخدم الأجنبي، وتواجده خارج التراب الوطني، فماهي الجهة القضائية المختصة؟**. من خلال القانون رقم 08-09 يؤول الاختصاص الاقليمي في حالة المدعى عليه الأجنبي حتى ولو لم يكن مقيما في الجزائر أمام المحكمة المختصة التي تقع فيها مكان تنفيذ الالتزامات التي تعاقد معها مع المدعي، وهذا ما أكدته المادة 41 من القانون السابق والتي جاء فيها:"**يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي حتى ولو لم يكن مقيما في الجزائر ، أمام الجهات القضائية الجزائرية للتنفيذ الالتزامات التي تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري.**"

كما يجوز أيضا تكليف بالحضور المستخدم الأجنبي أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي مع عامل جزائري.

وهذا ما أكدته المادة 42 والتي نصت على مايلي:" **يجوز أن يكلف بالحضور كل جزائري أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي حتى ولو كان مع أجنبي.**" إن هذه الأحكام التي رتبها المشرع في تحديد الاختصاص الإقليمي بالنسبة للأجنبي هي على سبيل الخيار وفقا لعبارة التي اعتمدها المشرع وهي **يجوز**.

-ماهو جزاء مخالفة قواعد الاختصاص؟.

في حالة مخالفة قواعد الاختصاص النوعي والإقليمي فما هو الجزاء المترتب عنه، لذا سنحاول الإجابة على هذا التساؤل عن كل اختصاص لوحده لاختلاف الجزاءات المترتبة عنهما.

في حالة مخالفة قواعد الاختصاص النوعي:

[1] بن عبدون عواد،المرجع السابق،ص47.

سبق وأن أشرنا أن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي هو اختصاص مانع، وهذا ما أكدته المادة 500 من القانون رقم 08-09 وهو من النظام العام، ويجوز للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه ولو لم يطلبه الخصوم، كما يجوز لأي الطرف الدفع به.

في حالة مخالفة قواعد الاختصاص الإقليمي:

لا يعتبر الاختصاص الإقليمي من النظام العام عكس الاختصاص النوعي، لذلك لا يمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه ولا يمكن الأخذ به إلا إذا أثاره الخصوم قبل أي دفع في الموضوع، وهذا ما أكدته المادة 47 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، التي جاء فيها:" **لا يجب إثارة الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي قبل أي دفاع في الموضوع، أو دفع بعدم القبول** ".

وترتيبا على هذا يجوز للخصوم التقاضي أمام جهة غير تلك المختصة إقليميا، ويكون القاضي هنا مختصا طيلة الخصومة، ويمتد الاختصاص في حالة الاستئناف إلى المجلس القضائي التابع للمحكمة المختارة.[1] إلا أنه يعتبر لاغيا وعديم الأثر كل شرط يمنح الاختصاص الإقليمي لجهة قضائية غير مختصة، إلا إذا تم بين التجار، معنى ذلك أنه يجوز وضع شرط مسبق في عقد أو التزام مفاده أن أي إشكال يثور بشأن تنفيذ ذلك العقد أو التزام يكون الاختصاص بالنظر فيه أمام محكمة محددة بالذات ولكن في معاملات التجار فقط أما ما عداهم من الحضور فإنه يجوز لهم تمديد الاختصاص.[2]

الفرع الثاني: مجال الرقابة القضائية وشروط رفع الدعوى.

البند الأول: مجال الرقابة.

تخضع القرارات التأديبية لرقابة القاضي الاجتماعي شكلا وموضوعا، وتمتد هذه الرقابة لتشمل كافة شروط توقيع الجزاء.

أولا.نوع الرقابة:

---

[1] المادة 46 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

[2] المادة 45 من نفس القانون.

من خلال النظر إلى رقابة القاضي الاجتماعي اتجاه العقوبات التأديبية بسبب غياب العامل عن العمل، نجد أنه يقوم بنوعين من الرقابة، رقابة المشروعية ورقابة الملائمة.فالقاضي الاجتماعي يملك رقابة المشروعية كقاعدة عامة واستثناء له رقابة الملائمة في مجال العقوبات التأديبية.

1/رقابة المشروعية:

المقصود بالرقابة المشروعية هي أن القاضي ينزل رقابته على القرار التأديبي ليتأكد من مشروعية هذا القرار أي مدى اتفاقه مع قواعد القانون والأنظمة الداخلية ومدى توافر أركانه.

سبق الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ألزم المستخدم عند توقيعه لعقوبة ما ضد العامل التقيد بما جاء في النظام الداخلي و القانون رقم 11/90 ،لذا تتجه رقابة القاضي الاجتماعي إلى التحقق من استيفاء العقوبة جميع الشروط الشكلية والموضوعية.

ا-الرقابة على الشروط الشكلية حالة الغياب غير المشروع:

تتمثل في:

-الرقابة على سلطة توقيع العقوبة:

لم يلزم المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 المستخدم بعرض العامل على لجنة التأديب في حالة ارتكابه للخطأ الجسيم، بينما أوجبت معظم الأنظمة الداخلية المستخدم بعرض العامل على اللجنة المتساوية الأعضاء في حالة ارتكابه خطأ جسيما.لذا يقع على عاتق القاضي الاجتماعي رقابة ما مدى احترام المستخدم هذا الإجراء في حالة النص عليه في النظام الداخلي.وهذا ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الجزائري الذي يرى أن الإحالة على لجنة التأديب لم تعد إلزامية في القانون رقم 11/90 إلا إذا نص عليها النظام الداخلي.[1]

_الرقابة على استدعاء العامل: يعتبر استدعاء العامل في المسائل التأديبية للمثول أمام لجنة التأديب إجراء جوهريا، فهو يخضع لرقابة القاضي الاجتماعي، وهذا قياسا على ما أكده الاجتهاد القضائي الإداري في الجزائر، الذي يرى أن على الإدارة أن تثبت أنها استدعت الموظف للمثول أما لجنة التأديب وإلا كانت إجراءاتها التأديبية باطلة.[2]

-الرقابة على مواعيد إجراءات التأديب:

لقد حددت جل الأنظمة الداخلية جملة من المواعيد تتعلق بإجراءات التأديب،حيث حددت بعض الأنظمة الداخلية مثلا ميعاد تسلم الاستدعاء وتحديد ميعاد توقيع العقوبة المقررة ومواعيد الطعن، ففي حالة عدم احترام هذه المواعيد يكون القرار شابه عيب الإجراءات.

ب-الرقابة على الشروط الموضوعية:

---

[1]قرارا رقم 156913 المؤرخ في 2005/05/11،المجلة القضائية2006،العدد 02،ص241.

[2]قرارا رقم 00898المؤرخ في 2004/04/20،مجلة مجلس الدولة،العدد 05،ص143.

تكون الرقابة الموضوعية على العقوبة التأديبية في ما مدى التقيد المستخدم بالقانون والنظام الداخلي، وأكبر إشكال يطرح في هذه الحالة هي عقوبة التسريح بسبب الغياب غير المشروع، على عكس العقوبات السابقة،حيث نجد أن المشرع الجزائري في قانون 11/90 حدد الحالات التي بموجبها توقع عقوبة التسريح التأديبي،وهذا ما نصت عليه المادة 73 مكرر منه.
وأشرنا في السابق إلى الخلافات الواردة فيما يخص حالات المادة 73 هل وردت على سبيل الحصر أو المثال.وتوصلنا إلى أن القول الراجح هو أن هذه الحالات وردت على سبيل الحصر، ومن ثم نجد أن رقابة القاضي هي رقابة مقيدة بالمادة 73 مكرر.

-نوع الرقابة على قرار التسريح بسبب الغياب غير المشروع

سبق الإشارة إلى أن الغياب غير المشروع يمكن تكيفه على أنه خطأ جسيم يستوجب عقوبة التسريح وتصنيفه ضمن الحالة الأولى الواردة في المادة 73 المتعلقة بعدم تنفيذ أوامر صاحب العمل.
حيث أنه في حالة عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل يعتبر العامل مخلا بتنفيذ التزامات العمل، خاصة إذا تعلق الأمر بتنفيذ العمل بوجه عام هذا من جهة ومن جهة أخرى نرى أن عقد العمل هو من العقود التي تتسم بالطابع الشخصي، أي عنصر تواجد العامل في مكان العمل وقت العمل عنصر جوهري في العقد، فالعنصر الشخصي في الأداء هدفه تحقيق مصلحة العمل لكونه قد راعى عند التعاقد شخصية العامل.

ومن بين صور هذا العنصر التزام العامل بالحضور إلى مكان العمل وعدم تغيبه عنه إلا لوجود سبب قانوني أو اتفاقي يجيز ذلك. والعامل كما سبق الاشارة اليه ينفذ العمل المتفق عليه وفق تعليمات صاحب العمل في اطار سلطته الادارية، وهذه الأخيرة يباشرها المستخدم داخل المؤسسة عن طريق إصدار أوامر من بينها أوامر فردية، التي تتمحور حول العمل وكيفية تنفيذه أو ما يعرف بالأوامر الفردية المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه.

فالعامل ملزم بتنفيذ هذه الأوامر جميعها حيث يلتزم بأداء العمل على الوجه المطلوب، ويشترط تواجده في مكان العمل، ومن ثم يعتبر غيابه عن العمل بدون سبب مشروع بمثابة عدم تنفيذ أوامر صاحب العمل.

2.رقابة الملائمة:

تثور هذه الرقابة في حالة عدم وجود نظام داخلي يحدد لنا العقوبة التأديبية، وقد ثار جدل فقهي حول هذه المسألة، حيث يذهب أصحاب الرأي الأول إلى التفرقة بين حالة عدم وجود النظام الداخلي أو حالة عدم وجود عقوبة معينة، ففي الحالة الأولى يرون أن القاضي يمارس رقابته على العقوبة

التأديبية حتى ولو لم يكن هناك نظام داخلي حتى لا يكون عدم وضع النظام الداخلي حجة ليتهرب المستخدم من مبدأ العدالة والتناسب في توقيع العقوبات،أما إذا كان هناك نظام الداخلي فلا يمارسها.[1]

أما الرأي الثاني فيرى أصحابه أن القاضي يملك سلطة الرقابة في جميع الأحوال، وتتمثل في رقابة تناسب العقوبة الموقعة من صاحب العمل مع المخالفة المرتكبة من العامل في جميع الأحوال، سواء وجد في المؤسسة نظام داخلي أولا. فالقاضي الاجتماعي يمارس رقابته بالرغم من عدم وجود النظام الداخلي، وهذه الرقابة هي رقابة ملائمة. [2]

ثانيا: شروط رفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية:

إن القاعدة في الإجراءات تقتضي أن يعرف المتقاضي الشروطالواجب توفرها في الدعوى التي يكون بصدد رفعها ثم يباشر الإجراءات المتتالية بعد توفرتلك الشروط، حيث نصت المادة 1/13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي:

"لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع اشترط شروطا لقبول الدعوى، وبدونها تحكم المحكمة بعدم قبول الدعوى وهي الصفة والمصلحة.[3]

لكن بالرجوع إلى قانون الاجراءات المدنية الملغى كان المشرع يشترط إضافة إلى هذين الشرطين شرط ثالث وهي الأهلية، وفي حقيقة الأمر أنه بموجب القانون رقم 08-09 حذف شرط الأهلية من شروط رفع الدعوى،لأنها لا تشكل شرطا من شروط الدعوى ولكن شرطا لممارستها.[4]

1- الصفة:

المقصود بالصفة هي تلك العلاقة المباشرة التي تؤبط أطراف الدعوى بموضوع النزاع.[1]

---

[1] اسماعيل غانم،المرجع السابق،ص168.

[2] محمد لبيب شنب،المرجع السابق،ص39.

[3] فريجة حسين،المرجع السابق،ص15.

[4] عبد السلام ذيب،المرجع السابق،ص65.

[1] سائح سيقوقة، المرجع السابق،ص 46.

إن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يقدم لنا تعريفا للصفة، واكتفت المادة 1/13 منه، بالنص على شروط رفع الدعاوى بصفة عامة.

ونعني بالصفة هنا هو أن يكون للمدعى صفة المطالبة بالحق، أي صاحب الحق الأصيل أو من يقوم مقامه بموجب القانون أو الاتفاق[2]، وصفة رافع دعوى في الدعوى الاجتماعية هو العامل المتضرر من القرار التأديبي.ومن ثم إذا لم تتوافر الصفة في رافع الدعوى فلا تقبل دعواه ،فإذا لم يرفع العامل أو وكيله دعوى إلغاء العقوبة التأديبية فلا يمكن لأي شخص أي يرفع هذه الدعوى في مكانه إن لم يكن طرفا في الدعوى باعتبار أن الذي يطلب الإبطال هو صاحب الصفة.

- المصلحة:

تعتبر المصلحة شرط أساسي من شروط رفع الدعوى في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،فلا يجوز التقاضي ما لم تكون هناك مصلحة موجودة، وفي هذا الشأن يرى البعض أن المصلحة ليست شرطا لقبول الدعوى ،بل هي أساس قبول أي طلب أو دفع أو طعن في حكم.[3] والمصلحة إذا كانت شرط لقبول الدعوى عند رفعها فهي أيضا شرط لاستمرار قبولها أمام المحكمة وشرط لقبول أي طلب أو دفع أو طعن في الحكم.

ويجب أن تتوافر فيها خصائص معينة هي:

-أن تكون مصلحة قانونية.

-أن تكون مصلحة شخصية ومباشرة.

-أن تكون مصلحة قائمة وحالة.[4]

الأهلية

لم ينص المشرع في المادة 13من القانون رقم 08-09 إلى الأهلية، ولم تعد كشرط من شروط رفع الدعوى كما هو الحال بالنسبة لشرطي الصفة والمصلحة ومن نجد أن المشرع يعتبر الأهلية ليست شرط من قبول الدعوى وإنما هي صلاحية الشخص بمباشرة الدعوى القضائية.[5]

ولقد حدد المشرع سن الرشد بتسعة عشر (19) سنة كاملة، وكل من لم يبلغ هذا السن لا يمكنه رفع دعواه أمام القضاء، أما إذا تعلق بناقص الأهلية، إذا بلغ ما بين الثالثة عشر (13)

---

[2] محمد إبراهيمي، الوجيز في قانون الإجراءات المدنية، الجزء الأول، المرجع السابق، ص27.

[3] فريجة حسين،المرجع السابق،ص15.

[4] نبيل صقر،المرجع السابق،ص ص48، 49.

[5] يوسف دلاندة،الوجيز في شرح الأحكام المشتركة لجميع الجهات القضائية وفق قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، دار هومة،الجزائر2008،ص22.

والتاسعة عشر (19) من عمره. فلا يمكنه رفع الدعوى بأنفسه إلا عن طريق من ينوب عنهم قانونا كالولي والوصي والقيم. وهذه الحالة يمكن أن نتصورها في حالة العامل القاصر. [1]

المطلب الثاني: إجراءات التقاضي أمام المحكمة وطرق تنفيذ أحكامها:

سوف نتناول في هذا المطلب، لدراسة إجراءات رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لدى المحكمة الابتدائية المختصة، وكذا إجراءات تنفيذ هذه الأحكام، حيث سنهتم في هذه المسألة الأخيرة فقط بدراسة تنفيذ الحكم القاضي بإلغاء قرار التسريح بسبب غياب العامل عن العمل وإرجاعه لمنصب عمله.

لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول كيفية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وفي الفرع الثاني نتطرق لتنفيذ الأحكام القضائية.

الفرع الأول: كيفية رفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وطبيعة أحكامها.

ونتناول في هذا الفرع كيفية رفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، فنتكلم عن عريضة افتتاح الدعوى وكل ما يتعلق بها، ثم التكليف بالحضور.

البند الأول: كيفية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي.

لم يتطرق المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 إلى كيفية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي لذلك لا مناص الرجوع إلى القانون رقم 09/08 باعتباره الشريعة العامة للإجراءات القضائية العادية والإدارية، حيث جاء في المادة 01 منه:

"تطبق أحكام هذا القانون على الدعاوى المرفوعة أمام الجهات القضائية العادية والجهات القضائية الإدارية."

كذلك يجب الرجوع إلى القانون رقم 04/90 الذي تضمن بعض الإجراءات الخاصة بالدعوى التي تخص منازعات العمل الفردية.[2]

وبناء على ما سبق فإن القواعد العامة المتعلقة بكيفية التقاضي أمام القسم الاجتماعي وتنفيذ الأحكام الناجمة عن ذلك تبقى خاضعة لإحكام قانون 09/08، وبالتالي تكون الدعوى فيما يخص منازعات العمل الفردية أمام القسم الاجتماعي محكومة لنفس القواعد التي تخضع لها سائر المنازعات العادية، مع تميزها في الإجراءات الخاصة،وهذا تكريسا لما نصت عليه المادة 503 من القانون رقم 09/08:"**ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا**".

[1] راجع عباسة جمال،المرجع السابق، ص211.

[2] المادة 37 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزعات العمل الفردية.

وسنحاول في هذا الفرع التطرق إلى كيفية رفع الدعوى وفق القواعد العامة والخاصة والتي تتمثل في:

أولا: عريضة افتتاح الدعوى:

1. بيانات عريضة افتتاحية.

ترفع الدعوى القضائية بموجب عريضة افتتاحية أمام جميع المحاكم الابتدائية تحت تسمية عريضة افتتاح الدعوى، وهو نفس الإجراء الذي يكون أمام القسم الاجتماعي.

وهذه العريضة تكون مكتوبة وموقعة ومؤرخة وتودع لدى أمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف.[1]

يجب أن تتضمن البيانات التالية[2]:

-تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، والمقصود هنا المحكمة المختصة نوعيا واقليميا،[3] وتحديد القسم الاجتماعي لأنه استثناء من القاعدة العامة، فإنه يتمتع باستقلالية مطلقة وليست نسبية، وفي مواجهة الأقسام الأخرى، وبالتالي فاختصاص القسم الاجتماعي النوعي هو من النظام العام.[4]

- اسم ولقب المدعي وموطنه وتحديد وكيله إن وجد.
- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فآخر موطن له.
- ذكر تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقره الاجتماعي و تحديد صفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- يتعين عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعاوى بنوع من الدقة.
- الاستناد عند الاقتضاء، إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.

-ما مدى إلزامية هذه البيانات؟.

تعتبر هذه البيانات من الأمور الشكلية الواجب توافرها في عريضة افتتاح الدعوى، وفي حالة عدم ذكر أحد البيانات، فيترتب عليها عدم قبول الدعوى شكلا، وهو ما أكده المشرع الجزائري في المادة 15 من القانون رقم 09/08.

---

[1] المادة 14 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

[2] المادة 15 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

[3] سائح سنقوقة،شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية،الجزء الأول، دار الهدى، عين مليلة الجزائر،ص50

[4] عباسة جمال، المرجع السابق، ص147.

2. قيد العريضة لدى كتابة الضبط

تقيد العريضة الافتتاحية فورا في سجل خاص تبعا لترتيب القضايا حسب ورودها، مع ذكر أسماء وألقاب الخصوم.

ويسجل رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ من العريضة من قبل أمين الضبط، بشرط أن يحترم الميعاد القانوني بين تسجيل القضية وتحديد أول الجلسة،[1]بغرض تبليغها رسميا للخصوم، ولا يقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك[2].

3. ارفاق محضر عدم الصلح

يجب أن ترفق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم الصلح، كون هذا الأخير يعد إجراء شكليا جوهريا، وفي حالة تخلفه ترفض الدعوى شكلا،حيث نصت المادة 37 من القانون رقم 04/90 إلى ما يلي:"**ترفق العريضة الموجهة الى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون.**"

ومن جهة أخرى فإن هذا الإجراء يعتبر من الإجراءات الخاصة، التي تميز الدعوى أمام القسم الاجتماعي عن سائر الأقسام الأخرى.

4.تقديم الوثائق:

يجب إيداع الأوراق والسندات والوثائق التي يستند إليها أطراف النزاع بأمانة ضبط الجهة القضائية، بأصولها أو نسخ رسمية منها أو نسخ مطابقة للأصل وتبلغ للخصم، حيث تقدم هذه المستندات إلى أمين الضبط لجردها والتأشير عليها قبل إيداعها بملف القضية تحت طائلة الرفض، ويتم إيداعها بأمانة الضبط مقابل وصل استلام.

يجب أن يتم عرض هذه المستندات باللغة العربية تحت طائلة عدم القبول، وفي حالة تحريرها باللغة الأجنبية وجب ترجمتها إلى اللغة العربية تحت طائلة عدم القبول[3].

ويجب الإشارة أن إلزامية تقديم الوثائق باللغة العربية وترجمتها إليها في حالة تحريرها بلغة أجنبية يعد إجراء مكلف على المتقاضي.

5.: ميعاد الدعوى:

---

[1] المادة 16 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

[2] المادة 17 من نفس القانون.

[3] المادتين 08 فقرة 1 و2 و 9 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

إن القواعد الخاصة المرتبطة بشرط ميعاد رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي مرتبطة أساسا بمحضر عدم الصلح، بحيث حدد المشرع الجزائري مدة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح.حيث جاء في المادة 504 من القانون رقم 09/08 ما يلي:"**يجب رفع الدعوى أمام القسم في أجل لا يتجاوز ستة(06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.**"

وعليه ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع قد وحد مدة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي مهما كان طبيعة النزاع، ونرى أنها مدة طويلة.

ثانيا: التكليف بالحضور:

بعدما تطرقنا في الفرع الأول من هذا المطلب إلى كيفية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي وفق القواعد الواردة في القانون رقم 09/08 والقانون رقم 04/90، نخصص هذا الفرع لكيفية استدعاء الخصوم لجلسة المحاكمة.

يستدعى الخصوم لجلسة المحاكمة بالقسم الاجتماعي عن طريق محضر يقوم بإعداده ضابط عمومي هو المحضر القضائي يسمى تكليفا بالحضور، فيبلغ رسميا إلى الخصوم[1]، ونصت المادة 12 من القانون المنظم لمهنة المحضر القضائي[2]على ما يلي:"**يتولى المحضر القضائي:- تبليغ العقود والسندات والإعلانات التي تنص عليها القوانين والتنظيمات ما لم يحدد القانون طريقة أخرى للتبليغ**".

1. بيانات محضر التكليف بالحضور:

نص المشرع الجزائري على التكليف بالحضور في المواد 18-19-20 من القانون رقم 09/08، ويجب أن يتضمن البيانات التالية بموجب المادة18 من نفس القانون :

- اسم ولقب المحضر القضائي وعنوانه المهني وختمه وتوقيعه وتاريخ التبليغ الرسمي وساعته .
- اسم ولقب المدعى وموطنه
- اسم ولقب الشخص المكلف بالحضور وموطنه.
- تسمية وطبيعة الشخص المعني ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني او الاتفاقي .
- تاريخ اول جلسة وساعة انعقادها .

وحسب المادة 19 فان التكليف بالحضور يجب ان يسلم للخصوم بواسطة المحضر القضائي الذي قوم بتحرير محضر يتضمن البيانات التالية

---

[1] المادة 16 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

[2] القانون رقم 06-03، المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

- اسم ولقب المحضر القضائي وعنوانه المهني وختمه وتوقيعه وتاريخ التبليغ الرسمي وساعته .
- اسم ولقب المدعى وموطنه.
- اسم ولقب الشخص المبلغ له وموطنه واذا تعلق الأمر بشخص معنوي يشار الى تسميته وطبيعته ومقره الاجتماعي.
-تاريخ أول جلسة وساعة انعقادها.

2. ميعاد تسليم التكليف بالحضور:

يجب على المحضر القضائي أن يسلم محضر التكليف بالحضور في مواعيد محددة وهي تختلف حسب وضعية المدعى عليه.

حيث تحدد أجل عشرين (20) يوما على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور، والتاريخ المحدد لأول جلسة للمبلغ له المتواجد في التراب الوطني، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وإذا كان المبلغ له يقطن خارج الوطن فتمدد مهلة عشرين يوم لتصل إلى ثلاثة (03) أشهر.[1]

3.كيفية تسليم التكليف بالحضور

لم يخص المشرع الجزائري في القانون رقم 09/08 كيفية لتسليم التكليف بالحضور، وإنما ذكره في الباب الحادي عشر والمعنون بـــ **في الآجال وعقود التبليغ الرسمي.**

يتم تبليغ المحاضر القضائية في القانون رقم 09/08 تبليغا رسميا،[2] فيبلغ للشخص الطبيعي شخصيا.

ويعتبر شخصيا للشخص المعنوي إذا سلم محضر التبليغ إلى الممثل القانوني لهذا الشخص أو وكيله[3].

أما بالنسبة للولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، فيتم التبليغ إلى ممثليها المعينين لهذا الغرض وبمقراتها،[4] ويمكن أن يبلغ المدعى عليه بموطنه الأصلي إذا تعذر اللجوء مثلا إلى مؤسسته أو إلى أحد أفراد عائلته المقيمين معه.

-ما حكم رفض المبلغ له تسلمه للمحضر؟.

لا يلزم المبلغ له بتسلم المحضر،فيمكن أن يرفضه، والرفض هنا له عدة صور من الناحية العملية:
- فيمكن أن يرفض المبلغ له الاستلام والتوقيع.

---

[1]المادة 16 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

[2]ويقصد بالتبليغ الرسمي في القانون رقم 09/08 هو التبليغ الذي يتم بموجب مر يده المضر القضائي، ويتعلق بقد قضائي وغير قضائي.

[3]المادة 408 من نفس القانون السابق.

[4]المادة 408 من نفس القانون.

- يمكن أن يقبل استلام المحضر وتوقيعه إلا أنه لا يقدم ما يثبت عن هويته، هذه الحالة لم يذكرها المشرع إلا أنها تطرح من الناحية العملية، ونحن نرى أن المحضر القضائي لا يمكن له أن يسلم المحضر دون أن يتحقق من هوية الشخص المبلغ له.رفض المبلغ له استلام محضر أو رفض التوقيع عليه أو رفض وضع بصمته، فإن المحضر القضائي في هذه الحالة يدون ذلك في محضر يحرره وترسل نسخة منه عن طريق البريد برسالة مضمونة والإشعار بالاستلام،[1] واذا رفض المبلغ له تسلم الرسالة، فيتم التبليغ عن طريق التعليق بلوحة الاعلانات للمحكمة ومقر البلدية.وهذه الطريقة هي نفسها في حالة **عدم وجود موطن معروف للشخص المبلغ له،** فيتم التبليغ الرسمي بتعليق نسخة منه بلوحة الإعلانات بمقر المحكمة ومقر البلدية التي كان له بها آخر موطن.وإذا كان المبلغ له محبوسا في مؤسسة عقابية يبلغ بمكان حبسه[2].

ويتم تبليغ المبلغ له الذي يقيم في الخارج[3] وفقا للإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات القضائية، أو عن طري إرسال التبليغ بالطرق الدبلوماسية.

ولا يجوز للمحضر القضائي أن يقوم بأي تبليغ رسمي قبل الساعة الثامنة (08) صباحا ولا بعد الثامنة (08) مساء ولا أيام العطل، إلا في حالة الضرورة وبعد إذن من القاضي.[4]

الفرع الثاني: طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي

بعد التطرق إلى كيفية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي، سنتناول في هذا المطلب طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي وكيفية تنفيذها، فالقضاء الاجتماعي يمارس دورا رقابيا على علاقة العمل بصفة عامة وعلى القرارات التأديبية التي يصدرها المستخدم ضد العامل في حالة غيابه عن العمل.

فالقاضي الاجتماعي له دور مهم في هذا الشأن، فهو يبحث في مشروعية هذه القرارات، وما مدى موافقتها للقوانين والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية. وهذا الدور للقاضي الاجتماعي هو شبيه بالدور الذي للقاضي الإداري في رقابة على القرارات الإدارية غير مشروعة.

البند الثاني:طبيعة الأحكام الاجتماعية:

تنص المادة 21 من القانون 04/90 على ما يلي:

---

[1] المادة 411 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

[2] المادة 413 من نفس القانون.

[3] المادتين 414 و415 من نفس القانون.

[4] المادة 16 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

"باستثناء الاختصاص الأصلي تبت المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا:بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقات الإجبارية......"

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع ميز الأحكام الصادرة عن الأقسام الاجتماعية عن بعض الأحكام الأخرى بأنها ذات ميزة ابتدائية ونهائية في حالة تضمنها إلغاء العقوبات التأديبية.

لقد راعى المشرع الجزائري خصوصية المنازعة العمالية وبالأخص العقوبات التأديبية، وهذا باعتباره الأحكام الصادرة في الحالة الأخيرة أحكام ابتدائية ونهائية غير قابلة لطرق الطعن العادية،وهو ما يشكل من أهم الضمانات للعامل.وهذا ما أكده الاجتهاد القضائي الجزائري الذي يرى أن المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بما فيها إلغاء العقوبة التأديبية تفصل فيها بحكم ابتدائي ونهائي.[1]وبعبارة أخرى فإن الأحكام الصادرة بإلغاء العقوبات التأديبية غير قابلة للطعن فيها بالاستئناف بحكم القانون، وهي بذلك تنفذ بعد مهرها بالصيغة التنفيذية وتبليغها إلى المعنيين، والهدف من ذلك هو تفادي التأخير نظراً لحساسية وأهمية الأضرارالتي تلحق بالعمال من جراء مثل هذه القضايا ولكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانوناًالأمر الذي لا يترك أي مجال للشك في هذه الأحكام وبالتالي الطعن فيها بالاستئنافلكونها ليست سوى استرجاعا لحقوق يحميها القانون وليست تطبيقاً لنصوص غامضة قابلةللتأويل، كما تهدف هذه الأحكام إلى التقليل من اللجوء إلى المحاكم العليا في مثلهذه القضايا الواضحة والبسيطة[2].

ويمكن أن نتصور في الحكم الصادر عن القسم الاجتماعي أن يؤيد قرارات المستخدم، أو يلغيها، ففي هذه الحالة نكون أمام مرحلة مهمة تعد من أبرز ضمانات التي يستحقها العامل وهي امتثال المستخدم في تنفيذ الأحكام الصادرة من القسم الاجتماعي والمتضمنة إلغاء القرارات التأديبية، وما يهمنا هو إلغاء قرار التسريح وإعادة إدماج العامل في منصبه.

وسنحاول إبراز كيفية تنفيذ الأحكام المتعلقة بإلغاء تسريح العامل، واخترنا هذه العقوبة عن غيرها من العقوبات التأديبية كونها هي الطاغية من الناحية العملية، وما تثيره من إشكالات في حالة امتناع المستخدم من تنفيذ الحكم القضائي.

الفرع الثاني:تنفيذ الحكم بإلغاء عقوبة الغياب غير المشروع.

بعدما تعرضنا في الفرع الأول إلى كيفية رفع الدعوى أمام المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية سنخصص هذا الفرع حول كيفية تنفيذ الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي.

---

[1]قرار المحكمة العليا رقم 116049 الصادر بتاريخ 1995/01/24، المجلة القضائية لسنة 1995 ،العدد 02،ص173

[2]زوبة عز الدين، المرجع السابق،ص 142.

البند الأول:مقدمة التنفيذ

إن الوسيلة التي يتم بها تنفيذ الأحكام بصفة عامة والأحكام المتعلقة بإلغاء عقوبة الغياب غير المشروع هي التنفيذ الجبري في حالة عدم امتثال المستخدم بالوفاء بمضمون الحكم.

والمقصود بالتنفيذ هو عمل تجريه السلطة العامة تحت إشراف القضاء ومراقبته بناء على طلب دائن بيده سند تنفيذي بقصد استيفاء حقه الثابت من المدين جبرا عنه.[1]

ولا يمكن للعامل أن يطالب بتنفيذ الحكم المتضمن بإلغاء عقوبة الغياب غير المشروع إلا بعد إتباع جملة من الإجراءات من أهمها:

1. **مهر الحكم بالصيغة التنفيذية:**

يعتبر الحكم سندا رسميا لأنه صادر من هيئة رسمية في حدود اختصاصها ووفق الأشكال والإجراءات التي حددها القانون، ولا يمكن لنا أن نقوم بتنفيذ الحكم بصفة عامة إلا بعد استنفاذ الطرق العادية في حالة كان الحكم ابتدائيا، أما إذا كان الحكم ابتدائيا ونهائيا كما هو الحال بالنسبة للأحكام المتضمنة إلغاء عقوبة التسريح وإعادة العامل لمنصب عمله، فيمكن أن ننفذه لكن بعد مهره بالصيغة التنفيذية، وبعدها يأخذ هذا السند الرسمي وصف السند التنفيذي.

لكن بالرجوع إلى المادة 600 من القانون رقم 09/08، نجد أن المشرع وصف الأحكام التي استنفذت طرق الطعن العادية بالسندات التنفيذية، ونحن نرى أن هذا الوصف للحكم لا يكون إلا بعد مهره بالصيغة التنفيذية.لكن ما المقصود بالصيغة التنفيذية؟.

تعرف الصيغة التنفيذية بأنها هي الورقة الرسمية المثبتة للحق والتي يجرى بمقتضاها التنفيذ.[2]

2.**كيفية الحصول على الصيغة التنفيذية:**

إن العامل المستفيد من الحكم من القسم الاجتماعي والقاضي بإعادة إدماجه في منصب عمله له الحق في الحصول على نسخة ممهورة بالصيغة التنفيذية المنصوص عليها في المادة 601 من القانون رقم 09/08، تسمى "النسخة التنفيذية" ولا تسلم إلا للمستفيد شخصيا أو لوكيل عنه بوكالة خاصة.

يمهر ويوقع على النسخة التنفيذية رئيس أمناء الضبط أو الضابط العمومي حسب الحالة، وتحمل عبارة "نسخة تنفيذية مطابقة للأصل" وتختم بالختم الرسمي للجهة التي أصدرته،ويجب على رئيس أمناء الضبط أو الضابط العمومي أن يؤشر على النسخة الأصلية المحفوظة لديه بتسليم نسخة تنفيذية

---

[1] مروك نصر الدين، المرجع السابق،ص10.

[2] محمد حسنين،طرق التنفيذ في قانون الاجراءات المدنية الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 1982،ص75.

وتاريخ التسليم واسم "الشخص الذي استلمها. ويؤشر أيضا على هذا التسليم في سجل خاص بالنسخ التنفيذية المسلمة مع توقيع بصمة المستلم.[3]

- شكل الصيغة التنفيذية: تتشكل من العناصر التالية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

وتنتهي بالصيغة الآتية:

- في المواد المدنية:

وبناء على ما تقدم، فإن الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تدعو وتأمر جميع المحضرين وكذا كل الأعوان الذين طلب إليهم ذلك، تنفيذ هذا الحكم، القرار، وعلى النواب العامين ووكلاء الجمهورية لدى المحاكم مدّ يد المساعدة اللازمة للتنفيذ بالقوة عند الاقتضاء، إذا طلب إليهم ذلك بصفة قانونية.

وبناء عليه وقع هذا الحكم.

-نوع هذا التنفيذ:

إن نوع تنفيذ الحكم المتضمن بإلغاء عقوبة التأديب هو التزام بالقيام بعمل، وتحقيقه مرتبط بتدخل المستخدم،أي العنصر الشخصي للمستخدم شرط أساسي لتنفيذ، على عكس التزام بعمل في حالة بناء جدار مثلا فيمكن لطالب التنفيذ القيام بهذا العمل على نفقة المنفذ ضده.

3.إعلان السند التنفيذي:

يجب على العامل أن يقوم بإعلان السند التنفيذي إلى المستخدم أو من يمثله، وهو إجراء ضروري، وهذا ما أكدته المادة 612 من القانون رقم 09/08.

وتتم إجراءات التنفيذ بما فيها إعلان السند التنفيذي من طرف المحضر القضائي، بناء على طلب المستفيد من السند التنفيذي أو من ممثله القانوني أو ألاتفاقي.[1]

ويقوم المحضر القضائي بإعلان السند التنفيذي عن طريق محضر يسمى **التكليف بالوفاء** إلى المنفذ ضده، وله مهلة 15 يوم لتنفيذ موضوع السند،[2] وكانت هذه المدة 20يوما في القانون الملغى.[3]

---

[3] المادة 602 من القانون رقم 09/08 يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.

وراجع:

-عباسة جمال،المرجع السابق،ص209.

[1] المادة 611 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

[2] المادة 612 من نفس القانون.

وما يميز هذه المرحلة أن التنفيذ يكون اختياريا، فلا يمكن جبر المنفذ ضده بالتنفيذ خلالها، والعلة من ذلك هو أن الأصل في إجراءات المرافعات هو مبدأ المواجهة، فالقانون يستبعد فكرة المباغتة، لذا شرعت القوانين قبل التنفيذ الجبري أن يمنح للمنفذ ضده مهلة كي ينفذ فيها طوعا.

ويجب أن يشتمل محضر التكليف بالوفاء تحت طائلة القابلية للإبطال،فضلا عن البيانات المعتادة على ما يأتي[1]:

- اسم ولقب طالب التنفيذ وصفته، شخصا طبيعيا أو معنويا، وموطنه الحقيقي وموطن مختار له في دائرة اختصاص محكمة التنفيذ.
- اسم ولقب وموطن المنفذ عليه.
- تكليف المنفذ عليه بالوفاء، بما تضمنه السند التنفيذي خلال أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما، وإلا نفذ عليه جبرا.
- بيان المصاريف التي يلزم بها المنفذ عليه.
- بيان مصاريف التنفيذ والأتعاب المستحقة للمحضرين القضائيين.
- توقيع وختم المحضر القضائي.

وعلى المستخدم أن يمتثل لمضمون السند التنفيذي في مهلة 15 يوم من يوم تبليغ السند التنفيذي، ففي حالة عدم امتثاله، جاز للعامل أن يطلب من المحضر القضائي أن يحرر محضر يثبت فيه عدم امتثال المستخدم لتنفيذ السند التنفيذي تحت مسمى محضر **عدم الامتثال**.

لكن من الناحية العملية المحضر القضائي لا يحرر هذا المحضر الأخير إلا بعد قيامه باستجواب المستخدم عن مدى نيته في إرجاع العامل إلى منصب عمله، ليتأكد من امتناع المستخدم عن إرجاع العامل لمنصب عمله.

البند الثاني: التنفيذ الجبري.

سبق وأن أشرنا أنه في حالة عدم امتثال المستخدم لمضمون السند التنفيذي (إلزامه عن طريق القيام بعمل) خلال مهلة 15 يوم من يوم تبليغ السند، يحرر المحضر القضائي محضر عدم الامتثال، ما يهمنا في هذه المسألة هو تنفيذ السند التنفيذي الذي يتضمن إرجاع العامل إلى منصب عمله، ففي حالة امتناع المستخدم عن تنفيذ هذا النوع من السند التنفيذي، هل يمكن إلزامه في هذه الحالة؟.

نجد جل التشريعات المقارنة نصت صراحة على إرجاع العامل لمنصب عمله،[1]إلا أنها أضفت عليه الطابع الجوازي، حيث ينفي كل من المشرع الأردني والمشرع الفرنسي عن العودة طابع

---

[3] المادة 336 من نفس القانون .

[1]المادة 613 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

الإلزامية،[2]ورتب المشرع الجزائري حكما لهذه المسألة من خلال الرجوع إلى القواعد العامة والخاصة هذا من جهة، ومن الناحية العملية فقد لمسنا أنه حتى القضاء متردد، فهو تارة يوقع وسائل الجبر على المستخدم وتارة أخرى لا يوقعها. وبالنظر إلى التشريع الجزائري نجد أن التنفيذ بعد تحرير المحضر القضائي محضر عدم الامتثال يتم عن طريق:

أولا: التنفيذ السند التنفيذي المتضمن إلغاء عقوبة التأديبي ما عدا عقوبة التسريح.

بالرجوع إلى القواعد العامة في الإجراءات المدنية والإدارية نجد أن المشرع أجاز للمنفذ اللجوء إلى التنفيذ الجبري، باستعمال وسائل الجبر والقهر على المنفذ ضده أو من يمثله في حالة التنفيذ العيني أو القيام بعمل.

ومادام محل التنفيذ في هذه الحالة يتعلق بالقيام بعمل (إلغاء العقوبة التأديبية)، فنجد من الناحية العملية أن العامل يلتجأ إلى التنفيذ الجبري عن طريق وسائل الجبر ضد المستخدم وذلك عن طريق **الغرامة التهديدية.**

1- الغرامة التهديدية:

باستقراء المادة 625 من القانون رقم 09/08 نجد أن المشرع أجاز للمنفذ أن يجبر المنفذ ضده لتنفيذ الحكم القاضي بأداء العمل أو امتناع عن العمل ويكون ذلك عن طريق توقيع الغرامة التهديدية.

والغرامة التهديدية هي ابتدع الفكر القانوني نظام التهديد المالي لإجبار المدين على تنفيذ الالتزام الذي يقتضي تنفيذه تدخلا شخصيا من جانبه.[3]

ونعلم أن الأصل في التنفيذ هو التنفيذ العيني الذي يجبر عليه المدين متى كان ذلك ممكنا لكن إذا كان مستحيلا فإن أي إجبار للمدين على التنفيذ يعد مساسا بحريته الشخصية، فجاء نظام الغرامة التهديدية كحل وسط لاستيفاء الدائن حقه دون المساس بحرية المدين الشخصية بل إلزامه بطريقة غير مباشرة على التنفيذ.والغرامة التهديدية من الناحية العملية يوقعها القاضي في حالة امتناع المستخدم عن إعادة العامل لمنصب عمله.

- ما هي الجهة القضائية المختصة بإصدار الغرامة التهديدية؟.

حدد المشرع الجزائري في المادة 625 من القانون رقم 09/08 ، الجهة القضائية المختصة بإصدار الغرامة التهديدية في حالة عدم تنفيذ المستخدم، هي المحكمة المختصة التي فصلت في النزاع، هذه الغرامة يوقعها قاضي الموضوع.

---

[1]محمد الكشبور، المرجع السابق،ص301.

[2]نفس المرجع السابق.

[3]العربي الشحط عبد القادر، المرجع السابق،ص19.

ويلزم العامل رفع دعوى في الموضوع من أجل توقيع الغرامة التهديدية، ويرفق مع العريضة ملف كامل يتكون من: **السند التنفيذي+محضر التكليف بالوفاء+ محضر عدم الامتثال.**
ويمكن للقضاء الاستعجالي أن يوقع الغرامة التهديدية، وهذا ما نصت عليه المادة 01/305 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "**يمكن لقاضي الاستعجال الحكم بالغرامات التهديدية وتصفيتها**".

2- تصفية الغرامة التهديدية:

بالنظر إلى القانون رقم 09/08 نجد أن المشرع الجزائري أسند مهمة تصفية قيمة الغرامة التهديدية إلى قاضي الموضوع والقاضي الاستعجالي، وهذا باستقراء المادة 1/305 والمادة 1/625 من القانون السابق ذكره، وهو خلافا لما كان سائدا في ظل قانون الاجراءات المدنية الملغى، حيث كانت تصفية الغرامة التهديدية من اختصاص قاضي الموضوع فقط.[1] وتتم تصفية الغرامة التهديدية بناء على دعوى يرفعها العامل.

متى تحتسب الغرامة التهديدية؟.

اختلف الفقه الفرنسي في هذه المسألة إلى رأيين: يذهب أصحاب الرأي الأول وهم الأغلبية أن الغرامة تحتسب من تاريخ تبليغ القرار المتضمن توقيع الغرامة، في حين ذهب رأي ثان إلى أن الغرامة التهديدية تحتسب من يوم صدور الحكم، وهذا ما اعتمده المشرع الفرنسي بموجب المادة 52 من المرسوم رقم 755/92 الصادر تطبيقا لأحكام القانون رقم 650/91 المتعلق بأصول التنفيذ.[2]أما عند المشرع الجزائري تحتسب من يوم تبليغ الحكم.

وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن المشرع الجزائري قبل قانون 11/90 كان يلزم المستخدم بإعادة العامل لمنصب عمله، ومن ثم ينفذ عليه جبرا في حالة امتناعه طوعا، حيث كان الحكم بإعادة الإدماج يكتسب قوة الشيء المقضي فيه.

ثانيا: تنفيذ السند التنفيذي المتضمن ارجاع العامل لمنصب عمله.

من خلال المادة 73-4 من القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع ألزم المستخدم ارجاع العامل إلى منصب عمله غير أنه في حالة رفضه يمنح العامل تعويضا ماليا.

وبالتالي نرى أن هذه المادة الأخيرة رتبت حكما خاصا يتعلق في مطالبة العامل بالتعويض في حالة رفض إعادة إدماجه دون اللجوء إلى التنفيذ الجبري.

---

[1] المادة 471 من قانون الاجراءات المدنية الملغي التي نصت على ما يلي: "**يجوز للجهات القضائية بناء على طلب الخصوم أن تصدر أحكاما بالتهديدات المالية في حدود اختصاصها، وعليها بعد ذلك مراجعتها وتصفية قيمتها**".

[2] فواز صالح، النظام القانوني للغرامة التهديدية(دراسة قانونية مقارنة) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد 28 - العدد الثاني- 2012 .

ونحن نرى أنه لا يمكن للعامل أن يطلب توقيع الغرامة التهديدية في حالة رفض المستخدم تنفيذ السند التنفيذي، لأن المشرع خيره بين إرجاعه لمنصب العمل أو تقديم له تعويض.

وهذا ما تضمنته المادة 73-2/4 من القانون رقم 11/90 المعدل، أنه في حالة رفض أحد الطرفين إعادة الإدماج يمنح العامل تعويضا ماليا. وبالتالي نجد أن المشرع الجزائري أخضع إعادة العامل لمنصب عمله لإرادة الطرفين أي العامل والمستخدم.

وكنا نفضل أن يفرق المشرع بين دعوى إلغاء عقوبة التسريح وإعادة العامل إلى منصب عمله ودعوى التعويض، فهذه الأخيرة اعتبرها المشرع في القانون رقم 11/90 كدعوى موازية لدعوى الإلغاء،مادام أنه أعطى الحق للعامل أن يلتجأ إليها في حالة عدم تنفيذ المستخدم إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماجه لمنصب عمله، كون أن هذا الحكم المعتمد من قبل المشرع الجزائري يقع في مصلحة المستخدم.

1.التعويض المالي:

يستطيع العامل أن يطالب التعويض من المحكمة المختصة ويعتبر هذا التعويض الذي يستحقه العامل تعويضا عن التسريح التعسفي، فالمستخدم الذي لا يصحح إجراءات التسريح التأديبي أو لا ينفذ الحكم القاضي بإلغاء عقوبة التسريح، ففي هذه الحالة تحكم المحكمة المختصة تعويضا لصالح العامل ضد المستخدم بسبب **التسريح التعسفي.**

- **طبيعة هذا التعويض**

يرى جانب من الفقه أن التعويض الذي يستحقه العامل هو تعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء قرار التسريح، ويشمل هذا التعويض الضرر المادي والمعنوي،[1] هذا بالرغم من أن المشرع الجزائري قد فصل في المسألة بشكل مغاير،حيث اعتبر هذا التعويض بمثابة تعويض عن منصب العمل.

2.**مقدار التعويض**

لقد نصت المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 على مايلي:

"...في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة اشهر من العمل،دون الإخلال بالتعويضات المحتملة."

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع وضع الحد الأدنى لمقدار التعويض، بحيث لا يقل عن 06 أشهر من الأجر الذي يتقاضاه العامل، فهذه القاعدة هي قاعدة يلتزم بها القاضي الموقع لهذا التعويض، فسلطته هنا سلطة مقيدة.

---

[1] محمد الكشبور، المرجع السابق،ص385.

ومن جهة أخرى نرى أن المشرع لم يحدد الحد الأقصى لمقدار التعويض الذي يلتزم بها القاضي، فسلطة هذا الأخير في تحديد قيمة التعويض سلطة تقديرية.

ويرى جانب من الفقه في هذه المسالة الأخيرة أن القاضي ملزم عند استعمال سلطته التقديرية في تقدير الضرر الرجوع إلى قواعد القانون المدني إعمالا لقاعدة تناسب الضرر والتعويض.[1]

يمكن أن يتضمن الحكم القاضي بالتعويض عن التسريح التعسفي في التشريع الجزائري تعويضات أخرى تحت مسمى **التعويضات المحتملة**، وهي التعويضات التي قد تنشأ بسبب طرد العامل من منصبه.أو بعبارة أخرى ي التعويضات عن الضرر الواقع على العامل بسب قرار طرده.

وتقدير التعويض بالرغم أن المشرع لم يتطرق إليها إلا أنها مسالة موضوعية ستستقل بها قاضي الموضوع، ويراعي فيها مدة التعطيل، واضطراب معيشة العامل، ونوع العمل الذي كان يؤديه العامل ومقدار الضرر، ومدة الخدمة والعرف الجاري.[2]وعلى المحكمة أن تبين في حكمها عناصر الضرر المعتبر في تقدير التعويض.

---

[1]بن ساري ياسين، المرجع السابق،ص72.

[2]أيمن عبد العزيز، المرجع السابق،ص610.

الخاتمة

بعد دراستنا لموضوع وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة بشيء من التحليل والتدقيق والمقارنة عن طريق البحث في التشريع الجزائري والمقارن والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية والاجتهاد القضائي الجزائري والمقارن، اتضح لنا أن هناك نوعين من الغياب هما الغياب المشروع وغير المشروع.

فالغياب المشروع هو عدم تواجد العامل في مكان العمل أثناء وقت العمل أو خارجه بإجازة من التشريع، ويكون في صورتين هما الغياب القانوني والغياب المبرر.

الغياب القانوني هو اجازة المشرع للعامل الانقطاع عن العمل بمناسبة التزامه بأداء العمل ولمصادفته لعيد رسمي.

ويطلق على هذا النوع من الغياب في التشريع الجزائري والمقارن، تسمية **الراحة القانونية والعطلة السنوية**،حيث لا يستند إلى المبرر، كما هو الشأن بالنسبة للغيابات المبررة،ويتمثل في الراحة اليومية والراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، والعطلة السنوية.

وتعتبر كل من الراحة والعطلة السنوية نتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل، الهدف من ورائها المحافظة على صحة العامل الجسدية والنفسية.

أما أيام الأعياد فهي أيام تمكن العامل من ترك عمله لمصادفته ليوم اعتبره القانون عيدا رسميا، وهذا من أجل السماح له مشاركة أفراد عائلته فرحتهم بمناسبة هذا العيد.

أما الغياب المبرر اكتفى المشرع الجزائري فيه بذكر حالاته في القانون رقم 90-11 في مواضيع مختلفة، دون وضع تعريفا له.

ومن خلال اطلاعنا لبعض قرارات المحكمة العليا المتعلقة بهذه المسألة، نجدها أنها اعتبرت الغياب المبرر هو ذالك الغياب الذي يستند إلى تبرير يقدمه العامل لرب العمل.

ويستشف ذلك من خلال الاجتهاد القضائي الجزائري والذي جاء فيه: **من المقرر قانونا أنه في حالة غياب مبرر بشهادة طبية مدفوعة لدى الضمان الاجتماعي الذي له الحق في المراقبة الطبية يعد غيابا مبررا.**

ونحن نرى أن الغياب المبرر هو ذالك الغياب الذي يستند لتبرير سابق أو لاحق.

وعلينا أن نميز بين نوعين من التبريرات، تبريرات لا تتوقف على إذن المستخدم، والهدف منها هو إعلام المستخدم فقط، فهذا الأخير لا يحق له أن يرفضه،**مثل الغيابات لأسباب صحية**.وتبريرات تخضع لموافقة المستخدم وهو يمارس عليها السلطة التقديرية.

ونرى كذلك أن التسمية الأنسب لهذه الغيابات هي الغياب المرخص والمقصود به هو الغياب المبرر الذي وافق عليه المستخدم.

المــراجــع

أولا: المؤلفـــــــــات

I - باللغة العربية.

1- ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضرابوأثره في العلاقات التعاقديةدراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار وائل للنشر،عمان الأردن 2012.

2- أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،الجزء الثاني،الطبعة الأولى،دار النهضة العربية، القاهرة مصر2003.

3- أحمد شوقي عبد الرحمان،الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل،المطبعة العربية الحديثة،القاهرة مصر1979.

4- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف،الاسنكدرية مصر2008.

5- احمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير اخطار،منشأة المعارف، الاسكندرية مصر 2005.

6- أحمد عبد الكريم أبو الشنب،شرح قانون العمل الجديد،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن1999.

7- احمد علي عوض، مختصرالوجيز في شرح قانون العمل،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية مصر 2001.

8- أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1992.

9- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري(القانون الاتفاقي)،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.

10- إسماعيل غانم، شرح قانون العمل،دار النهضة العربية،القاهرة مصر1967.

11- العربي الشحط عبد القادر، طرق التنفيذ، دار الهلال للخدمات العلمية،الجزائر2005.

12- أنور العمروسي،قضاء العمال، الطبعة الثانية،مطبعة الرشاد،الإسكندريةمصر1976.

13- أيمن عبد العزيز، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى مصر 2009.

14- بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة،دار ريحانة للنشر والتوزيع،الجزائر2003.

15- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة،دار هومة، الجزائر2010.

16- بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن،الطبعة الأولى،دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن2010.
17- بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى،دار الخلدونية،الجزائر2010.
18- بن عزوز بن صابر،مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري،دراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار الجامعة الجديدة، الإسكندريةمصر2010.
19- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر2006.
20- توفيق حسن فرج،قانون العمل اللبناني والقانون العمل المصري الجديد، الطبعة الثانية،دار الجامعية،بيروت لبنان1986.
21- جلال الدين قريشي، شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1984.
22- حسام الدين كمال الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد، القاهرةمصر2005.
23- حسن كيرة،أصول قانون العمل، دار المعارف،الإسكندريةمصر1979.
24- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت لبنان2003.
25- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان 2003.
26- حمد محمد حمد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية مصر 2014.
27- حمدي عبد الرحمان و محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية،القاهرةمصر1987.
28- خليفة عبد العزيز،المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة،منشأة المعارف،الاسكندرية مصر2009.
29- حسن النيداني، الصلح القضائي،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية مصر2009.
30- راشدراشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1988.
31- راشدراشد،علاقة العمل الفردية والجماعية، في ضوء التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991.
32- رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة،الجزائر2002.

33- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية(شروط رفع دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)،ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر1998.
34- سائح سنقوقة،شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية،الجزء الأول، دار الهدى، عين مليلة الجزائر2011.
35- سعيد عامر،الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، ايد للاستشارات والتطوير الإداري،القاهرة مصر 1994.
36- سعيد طربيك، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 2001 .
37- سلامة عبد التواب عبد الحليم،أحكامإجازة الوضع، دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية، دار النهضة العربية، القاهرة مصر2009.
38- سليمان بدر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر2010.
39- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر2010.
40- سيد محمود رمضان،الوسيط في شرح قانون العمل، ط1،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2004.
41- شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، دمشق سوريا2004.
42- صبا نعمان رشيد الويسي،وقف عقد العمل وتطبيقاته،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان2012.
43- صلاح أحمد السيد جودة، الضمانات الإجرائية لحماية الموظف العام(دراسة فقهية قضائية)،الكتاب الخامس2010(بدون الناشر وبلد النشر).
44- صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر2012.
45- صلاح على على حسن، حماية الحقوق والعمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية مصر2013.
46- طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل،الجزء الأول،دار الثقافة الجامعية،القاهرة مصر 1995.
47- الطيب بلولة، جمال بلولة،انقطاع علاقة العمل،منشوراتبيرتي،الجزائر2007.

48- عبد الحميد بلال، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003،دار السلام، القاهرة مصر 2003.
49- عبد الســـلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر،الجزائر 2003.
50- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 2010.
51- عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي،دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1983.
52- عبد الله مسعودي،الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية،دار هومة،الجزائر 2009.
53- عبد الواحد كرم،قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان الأردن1998.
54- عدنان العابد و يوسف إلياس،قانونالعمل،دار المعارف، بيروت لبنان1980.
55- علي العريف،شرح قانون العمل،عقد العمل الفردي، النهضة العربية، القاهرة مصر 1983.
56- علي عوض حسن،الفصل التأديبي في قانون العملدراسةمقارنة،دار الثقافة للطباعة والنشر،القاهرة مصر 1975.
57- علي عوض حسن،الوجيز في قانون العمل،دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية مصر 1996.
58- عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن،دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية مصر 2001.
59- غازيهيثمحليم، مجالسالتأديب ورقابةالمحكمةالإداريةالعلياعليها، دارالفكرالجامعي،الإسكندرية مصر 2010 .
60- غالب علي داودي،شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2011.
61- فتحي عبد الصبور،الوسيط في عقد العمل الفردي،دار الكتاب العربي،القاهرة مصر 1961.
62- فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية،ديوان المطبوعات الجماعية.
63- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر 2004 .
64- محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمالصادر بالقانون 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى،القاهرة مصر 2012.

65- محمد ابو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي،دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1974.

66- محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،دار العلوم للنشر والتوزيع،عنابة الجزائر 2000.

67- محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هــ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض السعودية 1428هــ.

68- محمد حسين منصور،شرح قانون العمل العماني، الطبعة الأولى،دار الجامعية الجديدة،الإسكندرية مصر 2011.

69- محمد منصور حسين، قانون العمل، الطبعة الأولى،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان2010.

70- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، اثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2007.

71- محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو انهاء عقد العمل،دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية مصر 2004.

72- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل،الطبعةالعاشرة، منشورات جامعة دمشق،دمشق سوريا 2005.

73- محمد كشبور،انهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح،دار البيضاء المغرب 2008.

74- محمد لبيب شنب،شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية،الإسكندرية مصر 2010.

75- محمود جمال الدين زكي،عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد،القاهرةمصر 1964.

76- مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال وأثره،دراسةمقارنة،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان 2003.

77- مصطفى أحمد أبو عمرو،التنظيم القانوني لحق الإضراب،دار الكتب القانونية،المحلة الكبرى مصر 2009.

78- ممدوح طنطاوي،الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية،توزيع منشاة المعارف،الإسكندرية مصر 2003.

79- مهدي بخدة،التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري،دراسةمقارنة،دار الجامعة الجديدة،الإسكندريةمصر 2013.

80- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل،دراسةمقارنة،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزيوزو الجزائر 2014.

81- ناصر داديعدوي،اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية الحامة،الجزائر1998.
82- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الاردن2005.
83- همام محمود زهران،قانون العمل ،عقد العمل، دار الجامعة،القاهرة مصر 2000.
84- وفاء حلمي ابو جميل،وقف عقد العمل،دراسةمقارنة،دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1990.
85- يحي عبد الودود، شرح قانون العمل،جامعة القاهرة، القاهرة مصر 1964.

II باللغة الفرنسية:

1. Lionel Bélème، Salariés, Défendez vos Droits, 3° edition، Maxima Paris France 2011.
2. AbdellahBoudahrain,LeDroit du Travail au Maroc,Tome1,2[e]éd el Madariss, CasablancaMaroc2010.
3. DanielBoulmier, Conseil de Prud'hommes :Agir et Réagir au Procès Prud'homal,Wolters Kluwer France2011.
4. Pierre Brégou, Le Pouvoir Disciplinaire de l'Employeur,WoltersKluwer France 2012.
5. Vincent Dang-Vu، L'Indemnisation du Préjudice Corporel: Les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles,éd l'Harmattan, Paris France 2010.
6. Christophe De Brouwer, La Médecine dans L'entreprise, De Boeck Supérieur, Paris France 1997.
7. Pol Delooz،Damien Kreit، Les Maladies Professionnelles: 2SUPe/sup, éd Larcier 2008.
8. Patrick Desmyter,Absences pour Formation,Kluwer France 2007.
9. Marie-Dominique Dubrac, Le Règlement Intérieur،éd de Vecchi, ParisFrance 2005.
10. W. Eeckhoutte، V. Duprez، W. Eeckhoutte، Compendium Droit du Travail، Kluwer,France 2007.
11. Jean-Emmanuel Ray, Droit du Travail, Droit Vivant:2008-2009 ,Wolters Kluwer France 2008.
12. Jean-François Funck, Droit de la Sécurité Sociale,Larcier,France 2006.
13. Gabriel Guéry, Droit du Travail à l'Intention des Managers,éd L'Harmattan, Paris France 2010.
14. Abdelaziz Guertaoui,Michelle Marcoux,Ludovic Le Goff,Martine Monin, Gestion et Organisation, 2[e]éd,Bréal,Paris France 2003.
15. Alain Hosdey,JacquesRogister, La Formation en Entreprise: Les Clés de la Réussité,3[e]éd,Edipro, Paris France 2009.
16. Jean-Jacques Touati, Le Motif de Licenciement à la Loupe, Wolters Kluwer France2004.
17. Antoine Jeammaud,Eric Millard, Vers un Droit Commun Disciplinaire?, Université de Saint-Etienne 2007.
18. Eléonore Lab-Simon, Maîtriser les Réglementations au Cabinet Dentaire: Responsabilité Civile, Conventions, Obligations de l'Employeur,Wolters Kluwer France2008.
19. Lydie Lagrange, Mieux Connaître les CongésAtypiques,Wolters Kluwer, France2008.

20. Guy Lautier, Durée du Travail, Congés Payés، Repos, Absences, Temps partiel: Vous Etes Employeur ou Salarié, Quels sont Vos Droits et Vos Devoirs?، Maxima Laurent du Mesnil 2000.
21. Guy Lautier, Vos Droits,Vos Obligations Après la loi des 35 Heures: Temps De Travail, RTT, Congés, Compte Epargne-temps,، Repos, Absences, Temps Partiel...,éd Maxima 2002.
22. Guy Lautier, Démission, Départ Négocié, Licenciement, Retraite, Sanctions: Vous Etes Employeur ou Salarié: Quels sont Vos Droits et Vos Devoirs? ,éd Maxima 2004.
23. Francis Lefebvre،Temps de Travail et Pouvoir D'achatat,éd Francis Lefebvre,France 2008.
24. Camille Legendre,Denis Harrisson, Santé, Sécurité et Transformation du Travail: Réflexions et Recherches sur le Risque Professionnel, PUQ 2002.
25. Solange Liozon,Jean-Marie Fonteneau، Législation – Gestion،*Cahiers du préparateur en pharmacie*,Wolters Kluwer France 2008.
26. Solange Liozon,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion،Wolters Kluwer France 2008.
27. Pascal Lokiec, Droit du Travail,Tome 1, Les Relations Individuelles de Travail,Thémise droit, Paris France 2011.
28. CatherineMairy,Congés Circonstanciels, Réglementation du Travail,Kluwer Paris France2007.
29. Francisco Mananga, Les Conditions de Travail dans Le Secteur Social: Approches Juridiques d'un Exercice Professionnel Bien Particulier, Ed L'Harmattan،Paris France2008.
30. Martine Meunier-Boffa,Droit des Relations Sociales au Travail,4éd,Litec, Paris France2004.
31. Michel Miné, Droit Social International et Européen en Pratique,Eyrolles,Paris France 2010.
32. Michel MinéDaniel Marchand, Le Droit du Travail en Pratique,Eyrolles,Paris France 2012.
33. Franck Morel,Durée et Aménagement du Temps de Travail, Groupe Revue Fiduciaire, Paris France2012.
34. Vincent Neuprez, Contrats de Travail: L'Essentiel, Edipro, Paris France 2006.
35. Vincent Neuprez, Michel Deprez, Contrats de Travail : L'Essentiel,Edipro Paris France 2013.
36. Jean Pélissier,AlainSupoit,Droit du Travail,20 éd,Dalloz2001.
37. Marie-Pierre Noguès-Ledru,AnneClaret-Tournier, Changer de Vie: Se Reconvertir, Mode d'Emploi, Pearson Education France 2006.
38. Serge Tremblay,Rédaction d'une Convention Collective: Guide d'Initiation, Revise. PUQ, 2005.

ثانيا: المجلات (المقالات)والدوريات:

ا-باللغة العربية:

1. الأستاذ الفقي. النزاعات الفردية للعمل،المجلة الجزائرية للعمل، عدد رقم 22 لسنة1998.

2. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم في الوطن العربي،المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل،الجزائر 1990.
3. أعاد حمود القيسي،جهة التطبيق الجزاء التأديبي، ومدى شرعية المخالفة المالية،مجلة الشريعة والقانون،العدد الثامن وثلاثون،افريل 2009،كلية القانون - جامعة الإمارات العربية المتحدة.
4. التأمين على الأمومة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة ص. و. ت. إ، قسنطينة، سنة 1997.
5. بن عزوز بن صابر، الاجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، مجلة الدراسات القانونية، العدد السابع،الجزائر 2010.
6. راشدي حدهوم دليلة،الطبيعة القانونية لتدخل مفتش العمل عند مخالفة المستخدم لأحكام قانون العمل، المجلة العدد الثاني(نظرة على القانون الاجتماعي)، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الاجتماعي،دار الغرب للنشر والتوزيع 2011.
7. زرارةصالحيالواسعة، الحمايةالقانونيةللعاملالمصابفيحادثعمل،مجلة العلوم الانسانية، العدد - 30 ديسمبر 2008، جامعةمنتوريقسنطينةالجزائر2008م.ص165 .
8. فوازصالح، النظامالقانونيللغرامةالتهديدية(دراسةقانونيةمقارنة) مجلةجامعةدمشقللعلومالاقتصاديةوالقانونية–المجلد28 –العددالثاني- 2012
9. المجلة الفصلية " عمل ووقاية " الصادرة عن المعهد الوطني للعمل،عدد 2001/01 وعدد 2003/02.
10. عبد السلام ذيب،الحلول القضائية لتطبيق المادة 04/73 من قانون 11/90،مجلة المحكمة العليا،العدد الثاني،دار القصبة،الجزائر 2001.
11. عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر،بغداد العراق1979.
12. محمد عرفان خطيب،مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد 24،العدد الثاني،دمشق بيروت2008.
13. يوسف الياس،تفتيش في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل،منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل،تونس (بدون سنة النشر).

II- باللغة الفرنسية:

1- Guide Pratique‹Les Congésdu Salarie‹Ministère du Travail et de L ‘emploi et de La Santé‹ Imprime en France,France2011.

2- Guide pratique,Durée et Aménagement du Temps de Travail ,Ministère du Travail, La Documentation Française, Paris France 2013.

3- Franck Morel,Durée et Aménagement du Temps de Travail, Groupe Revue Fiduciaire, ParisFrance2012.

4- Jean-Philippe Cavaillé, Guide pratique de l'intérim: pour les intérimaires, utilisateurs des agences d'intérim, employeurs,éd Maxima، 2007.

5- Revue de social Pratique, SansAuteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, N 224/10 Wolters Kluwer France 1995.

6- Revue de social Pratique, SansAuteur, Fautes du salarié, motifs du licenciement,n268,Wolters Kluwer France 1997.

7- Revue de Liaisons Sociales, Sans Auteur, Les Congé Payés, n25،ed Group Liaisons Sociales,Paris France 2005.

8- Revue de social Pratique, SansAuteur,FormationProfessionnelle.N520,Wolters Kluwer France 2009.

9- Revue de social Pratique, SansAuteur, Mutation Temporaire, N542,Wolters Kluwer France 2010.

ثالثا: البحوث والدراسات.

I -باللغة العربية:

1- أمجدجهادنافععياش، ضماناتالمساءلةالتأديبيةللموظفالعام دراسةمقارنة، قدمتهذهالأطروحةإستكمالاالمتطلباتدرجةالماجستيرفيالقانونالعامبكلية الدراساتالعليافيجامعةالنجاحالوطنيةفينابلس،فلسطين2007.

2- بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية والإدارية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 2009-2010.

3- بن رجال أمال،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق بجامعة بن عكنون 2007-2008.

4- بن صابر بن عزوز ،انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 1999-2000.

5- بن عبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران،2010.

6- حافر فاطمة، حالات تعليق علاقة العمل في عقود غير محددة المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادةماجستير،كلية الحقوق جامعة وهران2008-2009.

7- زوبة عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مذكرة ماجستير بكلية الحقوق بجامعة بومرداس 2011.

8- سالم كمال، النظام الداخلي للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران2003.

9- عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران2010.

10- عبيرتوفيقمحمدأبو كشك،سلطةالتأديببينالإدارةوالقضاء دراسةمقارنة،قدمتهذهالأطروحةاستكمالالمتطلباتالحصولعلىدرجةالماجستيرفيالقانونالعام بكليةالدراساتالعليافيجامعةالنجاحالوطنيةفيجامعةالنجاحالوطنية كليةالدراساتالعليا ـــ نابلس،فلسطين2011م.

11- محمد جودة الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام،رسالة دكتوراه،دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1960.

2-باللغة الفرنسية:

1- Colette-Marie van den torren, L’absence du Salarie, These pour le Doctorat 3ecycle,UniversitéDe Toulouse1986.
2- Alice Monrosty, La faute disciplinaire du salarié, pour le DEA en droit social‹faculté des sciences juridique et politique social, université Lille 2001.

رابعا:النصوص القانونية.

I-الدستور

-دستور 1996 ج ر رقم 61 (ملحق)، مؤرخة في 1996/10/16.

II-الإتفاقيات الدولية:

1- الإتفاقية الدولية رقم 14 الصادرة سنة 1962 بشأن الراحة الأسبوعية.

2- الإتفاقية الدولية رقم 6 الصادرة سنة 1919 بشأن منع تشغيل الأطفال في العمل الليلي.

3- الإتفاقية الدولية رقم 30 الصادرة سنة 1930 بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب.

4- الإتفاقية الدولية رقم 46 الصادرة سنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل في مناجم الفحم.

5- الإتفاقية الدولية رقم 47 الصادرة سنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع.

6- الإتفاقية الدولية رقم 51 الصادرة سنة 1936 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة.

7- الإتفاقية الدولية رقم 61 الصادرة سنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج.

8- الإتفاقية الدولية رقم 132 الصادرة سنة 1970 بشأن العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

9- الإتفاقية الدولية رقم 138 الصادرة سنة 1973 بشأن السن الأدنى للعمل.

10- الإتفاقية الدولية رقم 157 الصادرة سنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت.

11- الإتفاقية العربية رقم 6 الصادرة سنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة للإتفاقية رقم 01.

III-النصوص التشريعية:

1- القانون رقم 378/63 المؤرخ في 1963/07/26 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 1966/06/08 والأمر 419/68 المؤرخ في 1968/08/26. والقانون رقم 06/05 المؤرخ في 2005/4/26،ج.ر عدد 53 لسنة 1963،ج.ر 52 لسنة 1966، 1968/65. ج.ر.ع 30 لسنة 2005.

2- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ع46 لسنة 1966.

3- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتم.

4- الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل،ج.ر عدد 39 لسنة 1975 ص 524.

5- الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.ج.ر عدد 39 لسنة 1975 ص526.

6- الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغشت 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية،ج.ر.ع. 66 ص 806 لسنة 1976.

7- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/06/27 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 لسنة 1978 ص 724.

8- القانون رقم 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 المتعلق بالمدة القانونية للعمل،ج.ر عدد 08 لسنة 1981 ص183.

9- القانون رقم 08/81 المؤرخ في 1981/06/17 المتعلق بالعطل السنويةج.ر عدد 26 لسنة 1981 ص638.

10- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد09 لسنة 1982 ص 34 .

11- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 04/94 المؤرخ في 1994/04/11 والأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 والأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 والأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06. ج.رعدد 28 لسنة 1983، والعدد 20 لسنة 1983 ص 1803، والعدد 20 لسنة 1994 ص 04، والعدد 05 لسنة 1995 ص 05 والعدد 42 لسنة 1996 ص 05.

12- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عـــام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعـــلق بحوادث العـــمل والأمـــراض المهنيـــة، المعدل والمتمم،ج ر ع 28 لسنة 1983.

13- القانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـــ 09 يونيو 1984 والمضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج ر 15 مؤرخة في 27 فبراير 2005).

14- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر. رقم 04 لسنة1988.

15- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 21/91 المؤرخ في 1991/12/21 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 1994/04/11 الأمر 21/96 المؤرخ في 1997/07/09 والأمر02/97 المؤرخ في 1997/01/11 والامر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11. ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 526، 68 لسنة 1991 ص 2167، 20 لسنة 1994 ص 05، 43 لسنة 1996 ص 06، 03 لسنة 1997 ص6 .

16- القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.ج.ر. عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

17- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 11/96 المؤرخ في 1996/6/10،ج.ر عدد 6 لسنة 1990،ج.ر عدد 36 لسنة 1996.

18- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، والامر 12/96 المؤرخ في 1996/07/10.ج.ر عدد 23 لسنة 1990،ج.ر عدد 36 لسنة 1996.

19- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 03 لسنة 1997 ص 05.

20- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفةالعمومية، ج ر ع 46 لسنة 2006.

21- رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، مؤرخة في 2008/04/23.

IV-النصوص التنظيمية.

1- المرسوم 65/72 المؤرخ في 1972/03/31 المتضمن إعادة التنظيم الاداري لصناديق العطل المدفوعة الأجر،ج.ر العدد 27 ص399 لسنة 1972.

2- المرسوم 14/81 المؤرخ في 1981/01/31 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 1988/11/02. ج.ر عدد 05 لسنة 1981 ص 69، 46 لسنة 1988 ص 195.

3- المرسوم 184/82 المؤرخ في 1982/05/18 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982 ص 716.

4- المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 27 لسنة 1982 ص 1290.

5- المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 ج ر، ع 7 لسنة 1984 ص 217/216.

6- المرسوم 404/84 المؤرخ في 24.12.1984 المتضمن حل صناديق العطل المدفوعة الاجر و تحويل نشاطها الى هيئة الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 71 ص 2534 لسنة 1984.

7- المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية. ج.ر 13 لسنة 1985 ص 333.

8- المرسوم التنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها. ج.ر. رقم 17 لسنة 1996.

14. المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بمسيري المؤسسات،ج.ر عدد 42 لسنة 1990 ص 1319.

15. المرسوم 01/97 المؤرخ في 1997/01/11 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والاشغال والري ويحدد شروط منحه وكيفياته ج.رعدد سنة 1997.

16. المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 1997/02/28 المتضمن العمل بالتوقيت الجزئي،ج.ر عدد 82 لسنة 1997 ص 16.

17. المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04 ويتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري جر العدد 08 ص 05 لسنة 1997.

18. المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 1997/02/04 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الاجر ج.ر العدد 08 ص 12 لسنة 1997 المعدل والمتمم بالأمر 212/98 المؤرخ في 20 يونيو 1998 ج.ر 45 لسنة 1998.

19. المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالنظام الخاص بالعمال في المنزل. ج.ر عدد82 لسنة 1997 ص 18.

20. المرسوم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، المحدد لساعات تنظيم العمل وتوزيعها خلال الأسبوع في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية،ج ر ع44 لسنة2009.

IIV -قوانين العمل المقارنة

1- قانون العمل الفرنسي رقم 957/82 المؤرخ في 1982/11/13.

2- القانون رقم 2003/12 المتضمن قانون العمل المصري المؤرخ في 2003/06/10 ج.ر عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003.

3- قانون العمل الأردني رقم 1996/8 المؤرخ في 1996/03/02.

4- قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم 38 سنة 1964 المعدل.

5- ظهير شريف رقم 194.03.1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية،ج.ر عدد 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003.

خامسا:الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

I -الاتفاقيات الجماعية

1- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 1998/02/22 بمستغانم.

2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2003/01/29 بمستغانم.

3- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة مجمع صناعة الورق بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2003/06/02 بمستغانم.

4- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2003/08/16 بالجزائر.

5- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، ثم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2004/11/23 بمستغانم.

II-الأنظمة الداخلية:

1- النظام الداخلي لمؤسسة سونلغاز المودع لدى مفتشية العمل بالجزائر بتاريخ 1992/01/18 تحت رقم 0019 و لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي امحمد بتاريخ 1992/01/18 تحت رقم 21.

2- النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر، المودعة لدى مفتشية العمل بالشراقة بتاريخ 2004/07/05 تحت رقم 2004/244 ولدى كتابة الضبط لمحكمة الحراش بتاريخ 2004/05/09 تحت رقم 2004/241.

سادسا: الاجتهاد القضائي (الاجتهادات القضائية للمحكمة العليا)

1- قرار المحكمة العليا رقم 3612 الصادر بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية لسنة 1989،العدد 04،ص182

2- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1989/07/17 تحت رقم 50604 المجلة القضائية،عدد 1992/1،ص94.

3- قرار المحكمة العليا رقم 55473 الصادر بتاريخ 1990/02/26،المجلة القضائية العدد 1991/02،ص137.

4- قرار المحكمة العليا رقم 101866 الصادر بتاريخ 1993/10/26،المجلة القضائية العدد1994/02،ص112.

5- قرار المحكمة العليا رقم 116049 الصادر بتاريخ 1995/01/24، المجلة القضائية لسنة 1995،العدد 02،ص173.

6- قرار المحكمة العليا رقم 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية لسنة 1995،العدد 01،ص164.

7- قرار رقم 157097 مؤرخ في 1998/03//10 المجلة القضائية 1998 العدد 01 ص135.

8- قرار المحكمة العليا رقم 167320 الصادر بتاريخ 1998/12/18،المجلة القضائية العدد 2000/01،ص105.

9- قرار المحكمة العليا رقم 226439 الصادر بتاريخ 2001/09/12،المجلة القضائية العدد2006/57،ص196.

10- قرار المحكمة العليا رقم 342464 الصادر بتاريخ 2006/09/06،المجلة القضائية العدد2006/02،ص365.

11- قرارا رقم 156913 المؤرخ في 2005/05/11،المجلة القضائيةالعدد 2006/02،ص241.

12- قرار المحكمة العليا رقم 321887 الصادر بتاريخ 2005/12/07، المجلة القضائية العدد2008/62،ص375.

13- قرار المحكمة العليا رقم 344163 المؤرخ في 2006/10/04،المجلة القضائية العدد 2006/02،ص271.

14- قرار المحكمة العليا رقم 349789 المؤرخ في2007/01/10،المجلة القضائية العدد 2007/01،ص279.

إن ما يميز الغياب المشروع بقسميه القانوني والمبرر هو وضعية العامل، فهي وضعية قانونية ويستشف ذلك من خلال قانون العمل، غير أن أثاره تختلف من غياب لأخر حسب نوع من الغياب.

فتختلف وضعية العامل حسب نوع الغياب، فهناك غيابات تكون خلالها علاقة العمل قائمة والعامل في وضعية الخدمة، كالعطل والغيابات لأسباب عائلية....، وغيابات أخرى تكون علاقة العمل فيها معلقة، كالعطل لأسباب صحية.

وهناك تأثير آخر من حيث الأجر، غيابات مشروعة مدفوعة الأجر، وغيابات مشروعة غير مدفوعة الأجر، غير أن هذه الغيابات بمختلف أنواعها وأثارها تشترك كونها غيابات مشروعة ووضعية العامل فيها هي وضعية قانونية.

ولا ينحصر الغياب في الغياب المشروع فقط، بل هناك نوع ثاني من الغياب هو الغياب غير المشروع الذي يؤثر سلبا على وضعية العامل،فتكون وضعية غير قانونية أو غير سليمة.

والجدير بذكر أن الغياب غير المشروع اختلف الفقه حول تكيفه القانوني، فمنهم من يرى أنه لا يعدو كونه خطئا عقديا، بينما الراجح هو ما ذهب إليه معظم الفقهاء على أنه خطأ تأديبيا، وهو ما سار عليه التشريع الجزائري والمقارن.

إن تغيب العامل غير المشروع عن العمل يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا له من أجل تقويم سلوكه اتجاه تنفيذ التزاماته، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي وقد تؤدي إلى تسريحه من العمل إذا كان الغياب جسيما وألحق ضررا بالمستخدم، فعملية تأديب العامل عن غيابه غير المشروع ليست عملية قهرية ولا تسلطية بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها تنفيذ العمال لواجباتهم المهنية.والجهة المخولة لتوقيع العقوبة هي الهيئة المستخدمة المتمثلة في المستخدم.

من المقرر أن للمستخدم السلطة التأديبية على عماله في كل ما يتصل بتنفيذ العمل في مؤسسته، وذالك من منطلق أن العامل وهو يعمل في خدمته يكون تابعا وخاضعا تحت إداراته وإشرافه، وملزما بتنفيذ أوامره كما هو منصوص عليه في قانون العمل والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية. وسواء باشر المستخدم هذه السلطة بمفردة أو باستشارة المجلس التأديبي عليه أن يتقيد بما نص عليه التشريع حتى لا يتعسف في استعمال هذه السلطة، وتكريسا لذلك أقر المشرع الجزائري جملة من الضمانات يستحقها العامل المتهم خلال مرحلة التأديب أو بعد صدور قرار التأديب.

ولقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

أولا: صعوبة هذا الموضوع تكمن في عدم وجود تعريف جامع للتغيب و تحديد مجاله وتميزه عن بعض المصطلحات المشابهة له.

ويرجع ذلك لعدم تطرق المشرع الجزائري والمقارن لتعريفه، حتى من الناحية الفقهية، نجد أن الفقهاء لم يهتموا بوضع تعريف له، خاصة في المجال القانوني لأنه لا يعدو كونه وضعية مرتبطة بحق من حقوق العامل أو بإخلال للالتزام يقع عليه هو واجب أداء العمل.

وحسنا ما فعل المشرع الجزائري والفرنسي والمصري في قانون العمل بعدم وضع تعريف للغياب أو التغيب،حيث اقتصرت مهمته فقط على ذكر حالات متنوعة للغياب المشروع وتقرير الأحكام القانونية لها،مما يجعل عدم الالتزام بهذه الأحكام، يؤدي إلى وضعية غير قانونية للعامل.

وتعريف تغيب العامل عن العمل مرتبط أساسا بوجوده في مكان العمل سواء أثناء وقت العمل أو خارجه، وينقسم إلى قسمين المشروع وغير المشروع، ومعيار هذا التقسيم يكمن في طبيعة السبب.

فمن هنا نرى أن هذا التعريف لا يثير أي إشكال، لأنه يشمل جميع الحالات التي يكون فيها العامل غير متواجد في مكان العمل. المهم الوضعية التي يأخذها العامل أثناء فترة الغياب.

لذا نجد أن المشرع تناول جزء من هذه المسألة في الأمر 06-03 المتعلق بالقانوني الأساسي للوظيفة العامة تحت مسمى بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

ثانيا: من خلال النظر إلى قانون العمل رقم 90-11 نجد أن المشرع تناول التغيب المشروع في مواضيع عدة، وبتسميات مختلفة، حيث نص في الفرع الأول من الفصل الرابع **العطل والراحة القانونية**،أما في الفرع الثاني منه **الغياب** والذي قصد منه **بالغياب المبرر**، بينما تناول في الفرع الثاني من الفصل السادس **حالات تعليق علاقة العمل.**

بينما نجد أنه في الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة خص الوضعية القانون صورا لحالة الغياب كما تناولناها في الرسالة، حيث نصت المادة 127 من الأمر 06-03 على مايلي:يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية:

-الخدمة الفعلية

-الانتداب

-الاستيداع

-الخدمة الوطنية.

وهذه الحالات أغلبيتها تتضمن الوضعية القانونية أو السليمة للعامل في حالة غيابه.

ثالثا: يلاحظ من التعريفات التي تم صياغتها من قبل الفقه، أن كل جانب من هذا الفقه يحاول إبراز عنصر من العناصر الغياب على حساب العناصر الأخرى.

رابعا: نجد أن الغياب المشروع بمختلف أنواع يمكن تقسيمه إلى عدة تقسيمات،وفي غياب تقسيم تشريعي في قانون العمل، ارتأينا تقسيم الغياب المشروع إلى الغياب القانوني والغياب

المبرر.وعلى سبيل المقارنة نجد ان المشرع الجزائري في الأمر 06-03 استعمل عبارة الخدمة الفعلية للدلالة على نوع من الغيابات يكون الموظف فيها كأنه مؤدي العمل رغم غيابه. وهو ما نصت عليه المادة 129 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها:ويــعدّ في وضعية الخدمة أيضا الموظف:

- الموجود في عطلة سنوية،
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،
- المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر،
- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،
- الذي استدعي في إطار الاحتياط،
- الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

فالواضح من خلال هذه الحالات، نجد أن المشرع في الأمر السابق ذكره، اعتبر أن بعض حالات الغياب بمثابة الخدمة الفعلية.

خامسا: نجد أن القانون رقم 90-11 جاء ناقصا في الأحكام المنظمة لظاهرة التغيب، مقارنة بالقوانين السابقة (الملغاة)أو المقارنة، بحيث لم ينص على القواعد التفصيلية، بينما اكتفى فقط على القواعد الكلية،فمثلا نجده في القوانين السابقة خص تنظيم العطلة السنوية بقانون كامل يتمثل في القانون رقم 81-08، بينما في القانون 90-11 خصها فقط بثلاثة عشر مادة، وخص تنظيم الراحات القانونية بتشريع خاص بها يتمثل في المرسوم رقم 82-184 المتعلق بالراحات القانونية، بينما في القانون رقم 90-11 خصها بستة مواد فقط.

ويرجع السبب في ذلك إلى اعتماده للنظام تعاقدي في علاقة العمل، وتكريس دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم جميع المسائل التفصيلة المتعلقة بعلاقة العمل.

سادسا: من خلال دراستنا لبعض الاتفاقيات الجماعية نجد أنها لم تقم بالدور الذي منحه اياها القانون رقم 11/90 والذي اعتبرها بالدرجة الأولى تشريعا مكملا له ،إلا أننا نجدها اكتفت في الأغلب الأحيان بنسخ القواعد القانونية الحالية أو القواعد القانونية الملغاة.

سابعا: لم يتناول المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 الغياب غير المشروع على غرار بعض القوانين المقارنة مثل قانون العمل المصري، إلا أن هذه القوانين حصرت الغياب غير المشروع في الغيابات غير المبررة، وهذه الأخيرة تعتبر نوع من أنواع الغياب المشروع.

لذا نجد جل الفقهاء لم يعرفوا الغياب غير المشروع تعريفا مباشرا وإنما تناولوه من خلال تذكر عدد من الحالات التي تدخل في مجاله، ومن أهمها غيابات لمدة معينة دون سبب أو مبرر شرعي، التأخيرات المتكررة عن العمل.

ثامنا: تكييف الغياب غير المشروع على أنه خطأ تأديبيا، خلافا لما جاء به بعض الفقهاء في كونه خطأ عقديا، وأساس اعتباره خطأ تأديبيا هو التشريع، حيث أحال المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 تنظيم مسالة التأديب إلى الأنظمة الداخلية، فبالرجوع إليها نجد أنها صنفته ضمن الأخطاء التأديبية. وهو ما أقرته القوانين المقارنة من أهمها قانون العمل الفرنسي والمصري والمغربي. وهذا ما استخلصناه من خلال هذه الدراسة على اعتبار أن الغياب غير المشروع يعتبر خطأ تأديبيا.

تاسعا: تصنيف الغياب غير المشروع إلى أخطاء بسيطة وأخطاء جسيمة، والمعيار الذي اعتمده المشرع في هذا التقسيم هو مدة التغيب، وهو المعيار نفسه أقرته بعض القوانين المقارنة، من أهمها قانون العمل المصري ومدونة الشغل المغربية،على أن لا نهمل معيار جسامة الغياب.

عاشرا:عدم إدراج المشرع الجزائري الغياب غير المشروع كخطأ تأديبي جسيم، يستوجب عقوبة التسريح ضمن الحالات المنصوص عليهم في المادة 73 مكرر من القانون رقم 90-11، عكس المشرع المصري أو المغربي اللذان أدرجا الغياب غير المشروع الجسيم ضمن حالات الأخطاء الجسيمة التي تستوجب عقوبة التسريح. وهو نفس الاتجاه تبناه المشرع في الأمر 06-03 وهذا ما نصت عليه المادة 184 من نفس الأمر، والتي جاء فيها:"**إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم**".

حادي عشر: اختلاف الفقه والقضاء حول الحالات الواردة ضمن المادة 73 مكرر من القانون 90-11 التي تستوجب عقوبة التسريح، فهل هي حالات واردة على سبيل الحصر أم على سبيل المثال.

ونحن بدورنا وكإجابة على المشاكل التي أثارها هذا البحث،ارتأينا تقديم عددا من التوصيات التي نرجو أن تجد صدى لدى المشرع وأخذ بها بعين الاعتبار عند تعديل قانون العمل:

أولا:ليس ما هناك ما يمنع المشرع الجزائري في قانون العمل أن يحذو حذو موقفه في قانون الوظيفة العامة لما خص الوضعيات القانونية للموظف بفرع خاص بها.

ثانيا: تفعيل دور الاتفاقيات الجماعية كتشريع مكمل لقانون العمل وهذا من خلال تضمينها لقواعد تفصيلية تنظم علاقة العمل بما فيها مسألة الغياب.

ثالثا: توضيح بعض حالات الغياب المبرر الواردة في قانون العمل 90-11 وبالأخص المادة 56 التي نصت على **رخصة التغيب الخاص غير مدفوع الأجر** والمادة 1/64 والتي تضمنت **اتفاق الطرفين**، ونفس هذه المادة لكن في فقرتها 08 والتي جاء فيها **عطلة بدون أجر**، حيث هناك تداخل بين هذه الغيابات. وكان من الأفضل أن يجمعها المشرع في حالة واحدة وهي **الإحالة على الاستيداع**، بنوعيها، بقوة القانون ولأسباب شخصية.

وهناك حالات أخرى عددها المشرع في المادة 64 وكان يمكن أن يجمعها في حالة واحدة **وهي حالة الانتداب.**

رابعا: إضافة حالة ضمن حالات التعليق الواردة في المادة 64 من قانون العمل رقم 90-11 وهي حالة ارتكاب العامل لجنحة لا تتنافي مع علاقة العمل وغير ماسة بالشرف والأمانة، بدل أن يقتصر فقط على **حالة حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي**، الواردة في نفس المادة الفقرة 05.

خامسا: على المشرع الجزائري أن يدرج حالة الغياب غير المشروع الجسيم ضمن الأخطاء الجسيمة المستوجبة لعقوبة التسريح في المادة 73 مكرر من القانون رقم 11/90.

سادسا: تعديل صياغة المادة 73 مكرر بما يفيد أن الأخطاء الواردة فيها هي أخطاء وردت على سبيل المثال، ويكون ذالك بتغير صياغة هذه المادة، فبدل من استعمال مصطلح **بخصوص** يستعمل مصطلح **علاوة أو على غرار**، وبهذا يزول الغموض والتناقض حولها سواء على مستوى الفقه أو القضاء.

سابعا: إضافة بعض الإجراءات التأديبية في القانون رقم 90-11 الخاصة بالأخطاء الجسيمة وبالأخص عرض العامل على لجنة التأديب.

ثامنا: تفعيل بعض الضمانات للعامل المحال على التأديب في حالة الأخطاء الجسيمة خصوصا الاستعانة بالشهود. وزيادة على عبارة **اصطحاب العامل زميل له**، يمكن للمشرع تمكين العامل **اصطحاب محام للدفاع عنه** والذي يكون على دراية بالقوانين السارية في مجال علاقات العمل.

تاسعا:ضرورة تعديل المادة 73-4 /2 بما يفيد وجوب إرجاع العامل لمنصب عمله بعد إلغاء عقوبة التسريح قضائيا، وهو ما اعتمده المشرع في المادة 79 من القانون رقم 82-06، بدل أن يخير المستخدم بين إرجاعه لمنصب عمله أو إلزام بدفع التعويض.

المــراجــع

أولا: المؤلفـــــــــات

I - باللغة العربية.

1- ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضرابوأثره في العلاقات التعاقديةدراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار وائل للنشر،عمان الأردن 2012.

2- أحمد البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،الجزء الثاني،الطبعة الأولى،دار النهضة العربية، القاهرة مصر2003.

3- أحمد شوقي عبد الرحمان،الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوقه الواردة في قانون العمل،المطبعة العربية الحديثة،القاهرة مصر1979.

4- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف،الاسنكدرية مصر2008.

5- احمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير اخطار،منشأة المعارف، الاسكندرية مصر 2005.

6- أحمد عبد الكريم أبو الشنب،شرح قانون العمل الجديد،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن1999.

7- احمد علي عوض، مختصرالوجيز في شرح قانون العمل،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية مصر 2001.

8- أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1992.

9- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري(القانون الاتفاقي)،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.

10- إسماعيل غانم، شرح قانون العمل،دار النهضة العربية،القاهرة مصر1967.

11- العربي الشحط عبد القادر، طرق التنفيذ، دار الهلال للخدمات العلمية،الجزائر2005.

12- أنور العمروسي،قضاء العمال، الطبعة الثانية،مطبعة الرشاد،الإسكندريةمصر1976.

13- أيمن عبد العزيز، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى مصر 2009.

14- بشير هدفي،الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة،دار ريحانة للنشر والتوزيع،الجزائر2003.

15- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة،دار هومة، الجزائر2010.

16- بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن،الطبعة الأولى،دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن2010.
17- بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والأثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى،دار الخلدونية،الجزائر2010.
18- بن عزوز بن صابر،مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري،دراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار الجامعة الجديدة، الإسكندريةمصر2010.
19- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر2006.
20- توفيق حسن فرج،قانون العمل اللبناني والقانون العمل المصري الجديد، الطبعة الثانية،دار الجامعية،بيروت لبنان1986.
21- جلال الدين قريشي، شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1984.
22- حسام الدين كمال الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد، القاهرةمصر2005.
23- حسن كيرة،أصول قانون العمل، دار المعارف،الإسكندريةمصر1979.
24- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت لبنان2003.
25- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان 2003.
26- حمد محمد حمد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية مصر 2014.
27- حمدي عبد الرحمان و محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية،القاهرةمصر1987.
28- خليفة عبد العزيز،المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة،منشأة المعارف،الاسكندرية مصر2009.
29- حسن النيداني، الصلح القضائي،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية مصر2009.
30- راشدراشد،شرح علاقات العمل الفردية والجماعية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر1988.
31- راشدراشد،علاقة العمل الفردية والجماعية، في ضوء التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1991.
32- رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة،الجزائر2002.

33- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الادارية(شروط رفع دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)،ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر1998.

34- سائح سنقوقة،شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية،الجزء الأول، دار الهدى، عين مليلة الجزائر2011.

35- سعيد عامر،الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، ايد للاستشارات والتطوير الإداري،القاهرة مصر 1994.

36- سعيد طربيك، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 2001 .

37- سلامة عبد التواب عبد الحليم،أحكامإجازة الوضع، دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية والوطنية، دار النهضة العربية، القاهرة مصر2009.

38- سليمان بدر الناصري، قانون العمل دراسة مقارنة،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر2010.

39- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر2010.

40- سيد محمود رمضان،الوسيط في شرح قانون العمل، ط1،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2004.

41- شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، دمشق سوريا2004.

42- صبا نعمان رشيد الويسي،وقف عقد العمل وتطبيقاته،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان2012.

43- صلاح أحمد السيد جودة، الضمانات الإجرائية لحماية الموظف العام(دراسة فقهية قضائية)،الكتاب الخامس2010(بدون الناشر وبلد النشر).

44- صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر2012.

45- صلاح على على حسن، حماية الحقوق والعمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية مصر2013.

46- طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل،الجزء الأول،دار الثقافة الجامعية،القاهرة مصر 1995.

47- الطيب بلولة، جمال بلولة،انقطاع علاقة العمل،منشوراتبيرتي،الجزائر2007.

48- عبد الحميد بلال، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003،دار السلام، القاهرة مصر 2003.

49- عبد الســـلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر ،الجزائر 2003.

50- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديدة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 2010.

51- عبد القادر الشيخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي،دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1983.

52- عبد الله مسعودي،الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية،دار هومة،الجزائر 2009.

53- عبد الواحد كرم،قانون العمل الأردني، دار الثقافة للنشر و التوزيع،عمان الأردن1998.

54- عدنان العابد و يوسف إلياس،قانونالعمل،دار المعارف، بيروت لبنان1980.

55- علي العريف،شرح قانون العمل،عقد العمل الفردي، النهضة العربية، القاهرة مصر 1983.

56- علي عوض حسن،الفصل التأديبي في قانون العملدراسةمقارنة،دار الثقافة للطباعة والنشر ،القاهرة مصر 1975.

57- علي عوض حسن،الوجيز في قانون العمل،دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية مصر 1996.

58- عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الاسكندرية مصر 2001.

59- غازيهيثمحليم، مجالسالتأديب ورقابةالمحكمةالإداريةالعلياعليها، دارالفكرالجامعي،الإسكندرية مصر 2010 .

60- غالب علي داودي،شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الأردن2011.

61- فتحي عبد الصبور،الوسيط في عقد العمل الفردي،دار الكتاب العربي،القاهرة مصر 1961.

62- فريجة حسين، المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية والإدارية،ديوان المطبوعات الجماعية.

63- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر 2004 .

64- محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العملالصادر بالقانون 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى،القاهرة مصر 2012.

65- محمد ابو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي،دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1974.
66- محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،دار العلوم للنشر والتوزيع،عنابة الجزائر 2000.
67- محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض السعودية 1428هـ.
68- محمد حسين منصور،شرح قانون العمل العماني، الطبعة الأولى،دار الجامعية الجديدة،الإسكندرية مصر 2011.
69- محمد منصور حسين، قانون العمل، الطبعة الأولى،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان2010.
70- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، اثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2007.
71- محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو انهاء عقد العمل،دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية مصر 2004.
72- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل،الطبعةالعاشرة، منشورات جامعة دمشق،دمشق سوريا 2005.
73- محمد كشبور،انهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح،دار البيضاء المغرب 2008.
74- محمد لبيب شنب،شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية،الإسكندرية مصر 2010.
75- محمود جمال الدين زكي،عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد،القاهرةمصر 1964.
76- مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال وأثره،دراسةمقارنة،منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت لبنان 2003.
77- مصطفى أحمد أبو عمرو،التنظيم القانوني لحق الإضراب،دار الكتب القانونية،المحلة الكبرى مصر 2009.
78- ممدوح طنطاوي،الأدلة التأديبية، الطبعة الثانية،توزيع منشاة المعارف،الإسكندرية مصر 2003.
79- مهدي بخدة،التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري،دراسةمقارنة،دار الجامعة الجديدة،الإسكندريةمصر 2013.
80- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل،دراسةمقارنة،دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزيوزو الجزائر 2014.

81- ناصر داديعدوي،اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية الحامة،الجزائر1998.

82- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الاردن2005.

83- همام محمود زهران،قانون العمل ،عقد العمل، دار الجامعة،القاهرة مصر 2000.

84- وفاء حلمي ابو جميل،وقف عقد العمل،دراسةمقارنة،دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1990.

85- يحي عبد الودود، شرح قانون العمل،جامعة القاهرة، القاهرة مصر 1964.

II باللغة الفرنسية:

1. Lionel Bélème، Salariés, Défendez vos Droits, 3° edition، Maxima Paris France 2011.
2. AbdellahBoudahrain,LeDroit du Travail au Maroc,Tome1,2eéd el Madariss, CasablancaMaroc2010.
3. DanielBoulmier, Conseil de Prud'hommes :Agir et Réagir au Procès Prud'homal,Wolters Kluwer France2011.
4. Pierre Brégou, Le Pouvoir Disciplinaire de l'Employeur,WoltersKluwer France 2012.
5. Vincent Dang-Vu، L'Indemnisation du Préjudice Corporel: Les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles,éd l'Harmattan, Paris France 2010.
6. Christophe De Brouwer, La Médecine dans L'entreprise, De Boeck Supérieur, Paris France 1997.
7. Pol Delooz،Damien Kreit، Les Maladies Professionnelles: 2SUPe/sup, éd Larcier 2008.
8. Patrick Desmyter,Absences pour Formation,Kluwer France 2007.
9. Marie-Dominique Dubrac, Le Règlement Intérieur،éd de Vecchi, ParisFrance 2005.
10. W. Eeckhoutte، V. Duprez، W. Eeckhoutte، Compendium Droit du Travail، Kluwer,France 2007.
11. Jean-Emmanuel Ray, Droit du Travail, Droit Vivant:2008-2009 ,Wolters Kluwer France 2008.
12. Jean-François Funck, Droit de la Sécurité Sociale,Larcier,France 2006.
13. Gabriel Guéry, Droit du Travail à l'Intention des Managers,éd L'Harmattan, Paris France 2010.
14. Abdelaziz Guertaoui,Michelle Marcoux,Ludovic Le Goff,Martine Monin, Gestion et Organisation, 2eéd,Bréal,Paris France 2003.
15. Alain Hosdey,JacquesRogister, La Formation en Entreprise: Les Clés de la Réussité,3eéd,Edipro, Paris France 2009.
16. Jean-Jacques Touati, Le Motif de Licenciement à la Loupe, Wolters Kluwer France2004.
17. Antoine Jeammaud,Eric Millard, Vers un Droit Commun Disciplinaire?, Université de Saint-Etienne 2007.
18. Eléonore Lab-Simon, Maîtriser les Réglementations au Cabinet Dentaire: Responsabilité Civile, Conventions, Obligations de l'Employeur,Wolters Kluwer France2008.
19. Lydie Lagrange, Mieux Connaître les CongésAtypiques,Wolters Kluwer, France2008.

20. Guy Lautier, Durée du Travail, Congés Payés، Repos, Absences, Temps partiel: Vous Etes Employeur ou Salarié, Quels sont Vos Droits et Vos Devoirs?، Maxima Laurent du Mesnil 2000.
21. Guy Lautier, Vos Droits,Vos Obligations Après la loi des 35 Heures: Temps De Travail, RTT, Congés, Compte Epargne-temps,، Repos, Absences, Temps Partiel...,éd Maxima 2002.
22. Guy Lautier, Démission, Départ Négocié, Licenciement, Retraite, Sanctions: Vous Etes Employeur ou Salarié: Quels sont Vos Droits et Vos Devoirs? ,éd Maxima 2004.
23. Francis Lefebvre،Temps de Travail et Pouvoir D'achatat,éd Francis Lefebvre,France 2008.
24. Camille Legendre,Denis Harrisson, Santé, Sécurité et Transformation du Travail: Réflexions et Recherches sur le Risque Professionnel, PUQ 2002.
25. Solange Liozon,Jean-Marie Fonteneau، Législation – Gestion،*Cahiers du préparateur en pharmacie*,Wolters Kluwer France 2008.
26. Solange Liozon,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion،Wolters Kluwer France 2008.
27. Pascal Lokiec, Droit du Travail,Tome 1, Les Relations Individuelles de Travail,Thémise droit, Paris France 2011.
28. CatherineMairy,Congés Circonstanciels, Réglementation du Travail,Kluwer Paris France2007.
29. Francisco Mananga, Les Conditions de Travail dans Le Secteur Social: Approches Juridiques d'un Exercice Professionnel Bien Particulier, Ed L'Harmattan،Paris France2008.
30. Martine Meunier-Boffa,Droit des Relations Sociales au Travail,4éd,Litec, Paris France2004.
31. Michel Miné, Droit Social International et Européen en Pratique,Eyrolles,Paris France 2010.
32. Michel MinéDaniel Marchand, Le Droit du Travail en Pratique,Eyrolles,Paris France 2012.
33. Franck Morel,Durée et Aménagement du Temps de Travail, Groupe Revue Fiduciaire, Paris France2012.
34. Vincent Neuprez, Contrats de Travail: L'Essentiel, Edipro, Paris France 2006.
35. Vincent Neuprez, Michel Deprez, Contrats de Travail : L'Essentiel,Edipro Paris France 2013.
36. Jean Pélissier,AlainSupoit,Droit du Travail,20 éd,Dalloz2001.
37. Marie-Pierre Noguès-Ledru,AnneClaret-Tournier, Changer de Vie: Se Reconvertir, Mode d'Emploi, Pearson Education France 2006.
38. Serge Tremblay,Rédaction d'une Convention Collective: Guide d'Initiation, Revise. PUQ, 2005.

ثانيا: المجلات (المقالات)والدوريات:

ا-باللغة العربية:

1. الأستاذ الفقي. النزاعات الفردية للعمل،المجلة الجزائرية للعمل، عدد رقم 22 لسنة1998.

2. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم في الوطن العربي،المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل،الجزائر 1990.
3. أعاد حمود القيسي،جهة التطبيق الجزاء التأديبي، ومدى شرعية المخالفة المالية،مجلة الشريعة والقانون،العدد الثامن وثلاثون،افريل 2009،كلية القانون - جامعة الإمارات العربية المتحدة.
4. التأمين على الأمومة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة ص. و. ت. إ، قسنطينة، سنة 1997.
5. بن عزوز بن صابر، الاجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد، مجلة الدراسات القانونية، العدد السابع،الجزائر 2010.
6. راشدي حدهوم دليلة،الطبيعة القانونية لتدخل مفتش العمل عند مخالفة المستخدم لأحكام قانون العمل، المجلة العدد الثاني(نظرة على القانون الاجتماعي)، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، القطب الاجتماعي،دار الغرب للنشر والتوزيع 2011.
7. زرارقصالحيالواسعة، الحمايةالقانونيةللعاملالمصابفيحادثعمل،مجلة العلوم الانسانية، العدد - 30 ديسمبر 2008، جامعةمنتوريقسنطينةالجزائر2008م.ص165 .
8. فوازصالح، النظامالقانونيللغرامةالتهديدية(دراسةقانونيةمقارنة) مجلةجامعةدمشقللعلومالاقتصاديةوالقانونية–المجلد28 –العددالثاني- 2012
9. المجلة الفصلية " عمل ووقاية " الصادرة عن المعهد الوطني للعمل،عدد 2001/01 وعدد 2003/02.
10. عبد السلام ذيب،الحلول القضائية لتطبيق المادة 04/73 من قانون 11/90،مجلة المحكمة العليا،العدد الثاني،دار القصبة،الجزائر 2001.
11. عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر،بغداد العراق1979.
12. محمد عرفان خطيب،مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد 24،العدد الثاني،دمشق بيروت2008.
13. يوسف الياس،تفتيش في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل،منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل،تونس (بدون سنة النشر).

II- باللغة الفرنسية:

1- Guide Pratique‹Les Congésdu Salarie‹Ministère du Travail et de L ‘emploi et de La Santé‹ Imprime en France,France2011.

2- Guide pratique,Durée et Aménagement du Temps de Travail ,Ministère du Travail, La Documentation Française, Paris France 2013.
3- Franck Morel,Durée et Aménagement du Temps de Travail, Groupe Revue Fiduciaire, ParisFrance2012.
4- Jean-Philippe Cavaillé, Guide pratique de l'intérim: pour les intérimaires, utilisateurs des agences d'intérim, employeurs,éd Maxima، 2007.
5- Revue de social Pratique, SansAuteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, N 224/10 Wolters Kluwer France 1995.
6- Revue de social Pratique, SansAuteur, Fautes du salarié, motifs du licenciement,n268,Wolters Kluwer France 1997.
7- Revue de Liaisons Sociales, Sans Auteur, Les Congé Payés, n25،ed Group Liaisons Sociales,Paris France 2005.
8- Revue de social Pratique, SansAuteur,FormationProfessionnelle.N520,Wolters Kluwer France 2009.
9- Revue de social Pratique, SansAuteur, Mutation Temporaire, N542,Wolters Kluwer France 2010.

ثالثا: البحوث والدراسات.

I -باللغة العربية:

1- أمجدجهادنافععياش، ضماناتالمساءلةالتأديبيةللموظفالعام دراسةمقارنة، قدمتهذهالأطروحةإستكمالاالمتطلباتدرجةالماجستيرفيالقانونالعامبكلية الدراساتالعليافيجامعةالنجاحالوطنيةفينابلس،فلسطين2007.

2- بن بدرة عفيف، النظام التأديبي في المؤسسة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية والإدارية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 2009-2010.
3- بن رجال أمال،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق بجامعة بن عكنون 2007-2008.
4- بن صابر بن عزوز ،انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران 1999-2000.
5- بن عبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران،2010.
6- حافر فاطمة، حالات تعليق علاقة العمل في عقود غير محددة المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادةماجستير،كلية الحقوق جامعة وهران2008-2009.

7- زوبة عزالدين، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مذكرة ماجستير بكلية الحقوق بجامعة بومرداس 2011.

8- سالم كمال، النظام الداخلي للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران2003.

9- عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة وهران2010.

10- عبيرتوفيقمحمدأبو كشك،سلطةالتأديبيناالإدارةوالقضاء دراسةمقارنة،قدمتهذهالأطروحةاستكمالاالمتطلباتالحصولعلىدرجةالماجستيرفيالقانونالعام بكليةالدراساتالعليافيجامعةالنجاحالوطنيةفيجامعةالنجاحالوطنية كليةالدراساتالعليا– نابلس،فلسطين2011م.

11- محمد جودة الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام،رسالة دكتوراه،دار الفكر العربي، القاهرة مصر 1960.

2-باللغة الفرنسية:

1- Colette-Marie van den torren, L'absence du Salarie, These pour le Doctorat 3ecycle,UniversitéDe Toulouse1986.
2- Alice Monrosty, La faute disciplinaire du salarié, pour le DEA en droit social،faculté des sciences juridique et politique social, université Lille 2001.

رابعا:النصوص القانونية.

I-الدستور

-دستور 1996 ج ر رقم 61 (ملحق)، مؤرخة في 1996/10/16.

II-الإتفاقيات الدولية:

1- الإتفاقية الدولية رقم 14 الصادرة سنة 1962 بشأن الراحة الأسبوعية.

2- الإتفاقية الدولية رقم 6 الصادرة سنة 1919 بشأن منع تشغيل الأطفال في العمل الليلي.

3- الإتفاقية الدولية رقم 30 الصادرة سنة 1930 بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب.

4- الإتفاقية الدولية رقم 46 الصادرة سنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل في مناجم الفحم.

5- الإتفاقية الدولية رقم 47 الصادرة سنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع.

6- الإتفاقية الدولية رقم 51 الصادرة سنة 1936 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة.

7- الإتفاقية الدولية رقم 61 الصادرة سنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج.

8- الإتفاقية الدولية رقم 132 الصادرة سنة 1970 بشأن العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

9- الإتفاقية الدولية رقم 138 الصادرة سنة 1973 بشأن السن الأدنى للعمل.

10- الإتفاقية الدولية رقم 157 الصادرة سنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت.

11- الإتفاقية العربية رقم 6 الصادرة سنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة للإتفاقية رقم 01.

III-النصوص التشريعية:

1- القانون رقم 378/63 المؤرخ في 1963/07/26 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 1966/06/08 والأمر 419/68 المؤرخ في 1968/08/26. والقانون رقم 06/05 المؤرخ في 2005/4/26،ج.ر عدد 53 لسنة 1963،ج.ر 52 لسنة 1966، 1968/65. ج.ر.ع 30 لسنة 2005.

2- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ع46 لسنة 1966.

3- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتم.

4- الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل،ج.ر عدد 39 لسنة 1975 ص 524.

5- الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.ج.ر عدد 39 لسنة 1975 ص526.

6- الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغشت 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية،ج.ر.ع. 66 ص 806 لسنة 1976.

7- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/06/27 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 لسنة 1978 ص 724.

8- القانون رقم 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 المتعلق بالمدة القانونية للعمل،ج.ر عدد 08 لسنة 1981 ص183.

9- القانون رقم 08/81 المؤرخ في 1981/06/17 المتعلق بالعطل السنويةج.ر عدد 26 لسنة 1981 ص638.

10- القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد09 لسنة 1982 ص 34 .

11- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 04/94 المؤرخ في 1994/04/11 والأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 والأمر 01/95 المؤرخ في 1995/01/21 والأمر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06. ج.رعدد 28 لسنة 1983، والعدد 20 لسنة 1983 ص 1803، والعدد 20 لسنة 1994 ص 04، والعدد 05 لسنة 1995 ص 05 والعدد 42 لسنة 1996 ص 05.

12- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عــام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعــلق بحوادث العــمل والأمــراض المهنيــة، المعدل والمتمم،ج ر ع 28 لسنة 1983.

13- القانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 رمضان عام 1404 الموافق لـــ 09 يونيو 1984 والمضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج ر 15 مؤرخة في 27 فبراير 2005).

14- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج.ر. رقم 04 لسنة1988.

15- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 21/91 المؤرخ في 1991/12/21 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 1994/04/11 الأمر 21/96 المؤرخ في 1997/07/09 والأمر02/97 المؤرخ في 1997/01/11 والامر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11. ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 526، 68 لسنة 1991 ص 2167، 20 لسنة 1994 ص 05، 43 لسنة 1996 ص 06، 03 لسنة 1997 ص6 .

16- القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل.ج.ر. عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

17- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 11/96 المؤرخ في 1996/6/10،ج.ر عدد 6 لسنة 1990،ج.ر عدد 36 لسنة 1996.

18- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، والامر 12/96 المؤرخ في 1996/07/10.ج.ر عدد 23 لسنة 1990،ج.ر عدد 36 لسنة 1996.

19- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 03 لسنة 1997 ص 05.

20- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفةالعمومية، ج ر ع 46 لسنة 2006.

21- رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر رقم 21، مؤرخة في 2008/04/23.

IV-**النصوص التنظيمية.**

1- المرسوم 65/72 المؤرخ في 1972/03/31 المتضمن إعادة التنظيم الاداري لصناديق العطل المدفوعة الأجر،ج.ر العدد 27 ص399 لسنة 1972.

2- المرسوم 14/81 المؤرخ في 1981/01/31 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 1988/11/02. ج.ر عدد 05 لسنة 1981 ص 69، 46 لسنة 1988 ص 195.

3- المرسوم 184/82 المؤرخ في 1982/05/18 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982 ص 716.

4- المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 27 لسنة 1982 ص 1290.

5- المرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 ج ر، ع 7 لسنة 1984 ص 217/216.

6- المرسوم 404/84 المؤرخ في 24.12.1984 المتضمن حل صناديق العطل المدفوعة الاجر و تحويل نشاطها الى هيئة الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 71 ص 2534 لسنة 1984.

7- المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية. ج.ر 13 لسنة 1985 ص 333.

8- المرسوم التنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها. ج.ر. رقم 17 لسنة 1996.

14. المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بمسيري المؤسسات،ج.ر عدد 42 لسنة 1990 ص 1319.

15. المرسوم 01/97 المؤرخ في 1997/01/11 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والاشغال والري ويحدد شروط منحه وكيفياته ج.رعدد سنة 1997.

16. المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 1997/02/28 المتضمن العمل بالتوقيت الجزئي،ج.ر عدد 82 لسنة 1997 ص 16.

17. المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04 ويتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري جر العدد 08 ص 05 لسنة 1997.

18. المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 1997/02/04 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الاجر ج.ر العدد 08 ص 12 لسنة 1997 المعدل والمتمم بالأمر 212/98 المؤرخ في 20 يونيو 1998 ج.ر 45 لسنة 1998.

19. المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 المتعلق بالنظام الخاص بالعمال في المنزل. ج.ر عدد82 لسنة 1997 ص 18.

20. المرسوم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، المحدد لساعات تنظيم العمل وتوزيعها خلال الأسبوع في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية،ج ر ع44 لسنة2009.

IIV -قوانين العمل المقارنة

1- قانون العمل الفرنسي رقم 957/82 المؤرخ في 1982/11/13.

2- القانون رقم 2003/12 المتضمن قانون العمل المصري المؤرخ في 2003/06/10 ج.ر عدد 14 المؤرخة في 7 أفريل 2003.

3- قانون العمل الأردني رقم 1996/8 المؤرخ في 1996/03/02.

4- قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم 38 سنة 1964 المعدل.

5- ظهير شريف رقم 194.03.1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية،ج.ر عدد 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003.

خامسا:الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية

I -الاتفاقيات الجماعية

1- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 1998/02/22 بمستغانم.

2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2003/01/29 بمستغانم.

3- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة مجمع صناعة الورق بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2003/06/02 بمستغانم.

4- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، تم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2003/08/16 بالجزائر.

5- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، ثم تسجيلها لدى مفتيشية العمل المختصة اقليميا بتاريخ 2004/11/23 بمستغانم.

II-الأنظمة الداخلية:

1- النظام الداخلي لمؤسسة سونلغاز المودع لدى مفتشية العمل بالجزائر بتاريخ 1992/01/18 تحت رقم 0019 و لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي امحمد بتاريخ 1992/01/18 تحت رقم 21.

2- النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر، المودعة لدى مفتشية العمل بالشراقة بتاريخ 2004/07/05 تحت رقم 2004/244 ولدى كتابة الضبط لمحكمة الحراش بتاريخ 2004/05/09 تحت رقم 2004/241.

سادسا: الاجتهاد القضائي (الاجتهادات القضائية للمحكمة العليا)

1- قرار المحكمة العليا رقم 3612 الصادر بتاريخ 1984/03/26، المجلة القضائية لسنة 1989،العدد 04،ص182

2- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1989/07/17 تحت رقم 50604 المجلة القضائية،عدد 1992/1،ص94.

3- قرار المحكمة العليا رقم 55473 الصادر بتاريخ 1990/02/26،المجلة القضائية العدد 1991/02،ص137.

4- قرار المحكمة العليا رقم 101866 الصادر بتاريخ 1993/10/26،المجلة القضائية العدد1994/02،ص112.

5- قرار المحكمة العليا رقم 116049 الصادر بتاريخ 1995/01/24، المجلة القضائية لسنة 1995،العدد 02،ص173.

6- قرار المحكمة العليا رقم 116805 الصادر بتاريخ 1994/12/20، المجلة القضائية لسنة 1995،العدد 01،ص164.

7- قرار رقم 157097 مؤرخ في 1998/03//10 المجلة القضائية 1998 العدد 01 ص135.

8- قرار المحكمة العليا رقم 167320 الصادر بتاريخ 1998/12/18،المجلة القضائية العدد 2000/01،ص105.

9- قرار المحكمة العليا رقم 226439 الصادر بتاريخ 2001/09/12،المجلة القضائية العدد2006/57،ص196.

10- قرار المحكمة العليا رقم 342464 الصادر بتاريخ 2006/09/06،المجلة القضائية العدد2006/02،ص365.

11- قرارا رقم 156913 المؤرخ في 2005/05/11،المجلة القضائيةالعدد 2006/02،ص241.

12- قرار المحكمة العليا رقم 321887 الصادر بتاريخ 2005/12/07، المجلة القضائية العدد2008/62،ص375.

13- قرار المحكمة العليا رقم 344163 المؤرخ في 2006/10/04،المجلة القضائية العدد 2006/02،ص271.

14- قرار المحكمة العليا رقم 349789 المؤرخ في2007/01/10،المجلة القضائية العدد 2007/01،ص279.

الملاحق

الملحق رقم: 01



الباب التمهيدي

الموضوع: مجال التطبيق

المادة الأولى:

طبقا للمادة 75 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتمم و المعدل، المتعلق بعلاقات العمل، يتمثل موضوع النظام الداخلي الحالي في توضيح التطبيق في مؤسسة اتصالات الجزائر، للتنظيم في مجال:

-التنظيم التقني للعمل

- النظافة و الأمن و طب العمل

- الانضباط

المادة 2: يطبق النظام الداخلي الحالي على مجموع عمال مؤسسة اتصالات الجزائر، باستثناء الإطارات المسيرة التي تخضع للنظام الخاص بعلاقات العمل، المحدد بالمرسوم رقم 230/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الصادر تطبيقا للمادة 4 من القانون رقم 11/90 المذكورة أعلاه.



الباب الأول: عن تنظيم العمل

الفصل الأول:عن التنظيم التقني للعمل

المادة 3 : ينجم التنظيم التقني للعمل عن طبيعة نشاطات المؤسسة، لا سيما نشاطات الاستغلال و تلك المتعلقة بتسيير فئة زبائنها.

المادة 4 : يلزم العون مهما كان مركزه في السلم الإداري، ضمن علاقة التبعية المهنية، باحترام القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و النظافة و الأمن، مثلما هو محدد بالنظام الداخلي الحالي، و الأحكام القانونية، التنظيمية، الاتفاقية و التعاقدية.

الفصل الثاني : عن مدة و أوقات العمل

القسم الأول : عن مدة العمل

المادة 5 : تحدد المدة القانونية الأسبوعية طبقا للتشريع الساري المفعول في مثل هذا الشأن.
و يتم توزيع أوقات العمل الأسبوعية، وفقا للاتفاق الجماعي.
يلزم العمال الممارسين لوظيفتهم وفقا للساعات الخاصة بضمان عملهم إلى غاية استبدالهم الفعلي، و ذلك طبقا للتشريع الساري المفعول.

القسم الثاني : عن أوقات العمل

المادة 6 : تحدد أوقات العمل من طرف المديرية العامة بعد أخذ رأي لجنة المساهمة مع مراعاة



الأحكام الاتفاقية، و تبلغ إلى علم العمال عن طريق النشر.

المادة 7 : يعتبر اللجوء إلى ساعات العمال الإضافية استثنائيا، و يجب أن يستجيب لضرورة مطلقة للخدمة. يلزم العامل المسخر للقيام بالساعات الإضافية، ما عدا العذر المبرر قانونا، أن يقوم بها.

تقرر مكافأة الساعات الإضافية بموجب الأحكام التنظيمية و الاتفاقية.

المادة 8 : يمكن تأسيس مداومة نهارا و ليلا خلال أيام العطل الأسبوعية و العطل مدفوعة الأجر بأماكن العمل، يترتب عنها على الأقل منح راحة تعويضية تضبط شروطها عن طريق داخلي.

الفصل الثالث : عن الراحات القانونية و العطل

القسم الأول : عن الراحات القانونية

المادة 9 : للعامل الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا، و أيام الأعياد مثلما هو محدد بموجب القانون.

تحدد الراحة الأسبوعية القانونية بيوم الجمعة.

تعتبر أيام الأعياد مدفوعة الأجر.

يستفيد العمال الذين يدينون بغير الإسلام، من أيام عطلة مدفوعة الأجر، تتصل بديانتهم طبقا للقانون.

المادة 10 : إن العمل في يوم راحة قانونية يمنح الحق في التمتع ب:

- راحة تعويضية مساوية لمدتها



- زيادة الساعات الإضافية ضمن الشروط المقررة بمقتضى القانون و الأحكام الاتفاقية في مثل هذا الشأن.

القسم الثاني : عن العطلة السنوية

المادة 11 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، تحسب على أساس يومين (02) و نصف يوم عن شهر عمل، دون إمكانية تجاوز المدة الشاملة ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة عمل.
تمنح عطلة إضافية للعمال الممارسين بولايات الجنوب، طبقا للأحكام التنظيمية و الاتفاقية في مثل هذا الشأن.
يعتبر كل تنازل من طرف العامل عن كل عطلته أو جزء منها، باطلا و لاغيا.
يمكن تجزئة العطلة السنوية و يمكن تأجيلها في حالة الضرورة الملحة أو بطلب مسبب للعامل.
يجب تصفية المتبقي من العطلة السنوية في تاريخ 31 ديسمبر من السنة المطابقة لها، ما عدا موافقة الهيئة السلمية.
يعتبر تأجيل العطلة السنوية من سنة إلى أخرى، ممنوعا، ما عدا الحالة الاستثنائية الخاضعة للموافقة المسبقة للمديرية.
في حالة ضرورة المصلحة، يمكن استدعاء العامل الموجود في عطلة. في هذه الحالة، يلزم العامل بالالتحاق بمنصب عمله، ما عدا حالة القوة القاهرة المبررة قانونا.

الفصل الرابع : عن الغيابات

القسم الأول : عن الأحكام العامة

المادة 12 : ما عدا الحالات المنصوص عليها صراحة في التشريع أو الأحكام الاتفاقية، يترتب



عن كل فترة لم يتم العمل خلالها فقدان الأجر و توابعه.

يجب التبليغ عن كل غياب عن العمل في نفس اليوم، قصد السماح للمؤسسة باتخاذ الإجراءات الضرورية.

يشكل كل غياب بدون ترخيص أو مبرر قانوني، إخلالا بالانضباط.

القسم الثاني : عن المواظبة

المادة 13 : يؤسس بكل هيئة للمؤسسة نظام مراقبة المواظبة (الإمضاء، تسجيل الحضور، الخ...)

يلزم العمال بالامتثال لهذا النظام.

يجب على العمال المرخص لهم بمغادرة مكان العمل، لأسباب مصلحية أو سبب شخصي أثناء حصة العمل، أن يكونوا مصحوبين برخصة خروج ممنوحة من طرف الفروع السلمية المؤهلة.

القسم الثالث :عن الغيابات الخاصة مدفوعة الأجر

المادة 14 : طبقا للقانون، للعامل الحق في غيابات مدفوعة الأجر بسبب أحداث عائلية مع مراعاة التبريرات .

تؤخذ هذه الغيابات وقت وقوع الحدث. و يتعلق الأمر بالأحداث الآتية:

- زواج العامل
- ولادة طفل للعامل
- زواج فرع للعامل .
- وفاة أحد الحواشي المباشرين للعامل أو أحد الحواشي المباشرين لزوجته (الإخوة و الأخوات)
- وفاة أصول و فروع العامل و زوجه
- وفاة زوج العامل.
- ختان طفل للعامل .

و من جهة أخرى، يمكن أن يستفيد العامل من غياب مدفوع الأجر لتأدية فريضة الحج بالأماكن



الإسلامية المقدسة، مرة واحدة خلال مساره المهني.

المادة 15 : استثنائيا، يمكن للعامل الاستفادة من غياب دون فقدان الأجر، بمراعاة الطلب المبرر قانونا للأسباب الآتية:

- متابعة ملتقيات، محاضرات أو تكوين يدخل في إطار النشاط المهني أو النقابي و المرخص به من طرف المؤسسة، أو لاجتياز امتحانات أكاديمية أو مهنية.
- القيام بمهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل للعمال حسب المدد المحددة بموجب التشريع القانوني أو الاتفاقي.

القسم الرابع : عن الغيابات المرخص بها

المادة 16 : يرخص للعامل بقطع عطلة استراحته، على إثر مرض، وذلك ليستفيد من عطلة مرضية و الحقوق المتصلة بها.

المادة 17 : تمنح عطلة أمومة مقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا للنساء المقبلات على الولادة ضمن الشروط المقررة بموجب التشريع والتنظيم الساري المفعول.

المادة 18 : للأمهات المرضعات لأطفالهم، الحق في غياب مدفوع الأجر لمدة سنة ابتداء من تاريخ ميلاد المولود الجديد، تقدر بساعتين (02) يوميا خلال الستة أشهر الأولى، وساعة واحدة (01) في اليوم خلال الستة أشهر الأخيرة.

القسم الخامس : عن الغيابات بسبب المرض أو حادث العمل

المادة 19 : تقع الغيابات لأسباب صحية، في حالة المرض أو حادث العمل، المبررة قانونا



بشهادات طبية تقدم في هذا الشأن.

تبرر هذه الغيابات و يكافأ عليها طبقا للتشريع في مجال الضمان الاجتماعي.

يجب التبليغ عن غياب لسبب صحي و تبريره:

- خلال الثماني و الربعين (48) ساعة التالية ليوم الاستشارة الطبية،
- ثمانية (08) أيام في حالة الدخول إلى المستشفى.

المادة 20 : يجب التصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة (أيام العمل)، و لو لم يترتب عنه عجز عن العمل، من طرف الضحية أو ممثليه، للمؤسسة التي يجب عليها تبليغه لهيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة (أيام العمل).

المادة 21 : تحتفظ المؤسسة بحق الأمر بمراقبات طبية في إطار طب العمل و مراقبة المواظبة.

يمكن أن يخضع كل عامل قام بإيداع أو إرسال شهادة توقف عن العمل، لمراقبات طبية تأمر بها المؤسسة.

القسم السادس : عن الغيابات بسبب الاعتقال

المادة 22 : يترتب عن غياب العامل بسبب الاعتقال، تعليق لعلاقة العمل. خلال هذه الفترة، لا يمكن للعامل تلقي أجر.

عند إطلاق سراحه، يجب على العامل تقديم طلب إعادة الإدماج الذي يدرس من طرف لجنة التأديب.

1.22 : تبدي لجنة التأديب رأيها حول حالات إعادة الإدماج عندما:

- يستفيد العامل من الإفراج المؤقت.



- في حالة الحكم بعقوبات من غير الحرمان من الحرية.

لهذا، يجب عليها أن تأخذ في الحسبان سبب الاعتقال و/أو الحكم.

2.22: في حالة الإعفاء من التهمة، يعاد إدماج العامل بمنصب عمله أو بمنصب معادل.

3.22 : في حالة الحكم الجنائي بعقوبات السجن، يمكن فسخ عقد العمل بقوة القانون، و هذا بعد الحكم النهائي.

الفصل الخامس : عن الالتزامات المهنية

القسم الأول : عن التزامات العامل

المادة 23 : يلزم كل عامل مهما كانت رتبته في السلم الإداري بـ :

- تنفيذ المهام المنوطة بمنصب عمله و المهام التي تأمر بها الهيئة السلمية في إطار صلاحياتها و ذات العلاقة باختصاصاته؛ مستعينا في ذلك بقدراته البدنية و الفكرية.
- احترام أحكام التنظيم المطبقة في المؤسسة؛
- الامتثال للتنظيم و مقاييس العمل المحدد من طرف المؤسسة.

يخضع العامل للتقييم الدوري، في إطار النظام المقرر في هذا المجال، حول كيفية تأدية المهام و الالتزامات الناتجة عن علاقة العمل.

المادة 24 : يجب أن يكون لعامل المؤسسة، مهما كان منصبه، إزاء فئة الزبائن، سلوكا محترما جدير بانتمائه إلى المؤسسة.



المادة 25 : يلزم العامل المعني بمناصب عمل تتطلب استعمال سيارة، بضمان قيادة سيارة المصلحة الموضوعة تحت تصرفه في هذا المجال.

المادة 26 :يلزم عامل المؤسسة بالاحتفاظ بالسرية المطلقة لكل ما عمله في ممارسة وظائفه (أساليب الصنع، العتاد المستعمل، المعلومات الخاصة بالزبائن، العمال، الخ...) .

المادة 27 : يمنع القيام بأماكن العمل و خلال أوقات العمل بكل عملية تجارية لمواد من كل صنف.

القسم الثاني:عن احترام أوقات العمل

المادة 28 :يجب احترام أوقات العمل إلزاميا من طرف مجموع عمال المؤسسة، و خصوصا عند ما يعدل الوقت لأسباب مصلحية، يترتب عنه تنفيذ ساعات إضافية.
كذلك نفس الشيء في الخدمات المستمرة أو شبه المستمرة، أين يجب على العامل القيام بوظائفه إلى غاية استخلافه الفعلي في حدود 12 ساعة لليوم.

القسم الثالث : عن الخروج و الدخول

المادة 29: لا يمكن لكل عامل دخول نطاق مكان العمل إلا لتنفيذ عقد عمله. لا يمكنه الدخول إليه أو البقاء فيه لسبب آخر غير تنفيذ عمله، ما عدا بمقتضى حكم قانوني أو تنظيمي أو رخصة للهيئة السلمية الإدارية (ممثل العمال، بطاقات الدخول، بطاقات التأهيل).
المادة 30 : يجب أن تكون شروط دخول كل شخص لا ينتمي لعمال المؤسسة، موضوع أحكام



تضبط من طرف الهيئة السلمية الإدارية (سجل، بطاقة التعريف، شارة أو المرافقة المحتملة).

المادة 31 :يجب أن يكون خروج العمال أثناء الأوقات العادية للعمل، موضوع رخصة كتابية من هيئة السلم الإداري.

المادة32 : يتم دخول و خروج العمال باستعمال المسالك المخصصة لهذا الغرض.

المادة 33 : تعتبر البطاقة المهنية (الشارة، بطاقة التعريف) كوثيقة شخصية بحتة، و يجب تقديمها عند كل طلب. تمنح بطاقات تعريفية خاصة للعمال المؤهلين من خلال وظيفتهم، للدخول إلى منشآت و آليات المؤسسة أو لدى فئة الزبائن. إن الاحتفاظ ببطاقة مهنية أو شارة أو بطاقة دخول، ممنوع منعا باتا، حينما تتغير شروط استعمالها عند التحويل أو مغادرة مؤقتة أو نهائية.

المادة 34 :يمنع منعا باتا تسجيل الحضور أو الإمضاء لشخص آخر أو تسجيل الحضور أو الإمضاء لنفسه من طرف شخص آخر لأي سبب كان.

المادة 35 : تحتفظ هيئة السلم الإداري بحق القيام بفحص الأشياء التي يأخذها العمال معهم، وذلك لأسباب أمنية ملحة أو في حالة السرقة الثابتة في بناية من بنايات المؤسسة، و عليه يتم الفحص بأبواب الخروج من مكان العمل من طرف عمال المراقبة المؤهلين قانونا في هذا السياق من طرف الهيئة السلمية، التي تدعو المعنيين إلى تقديم مضمون لوازمهم، و/أو فتح سياراتهم. لا يتم اللجوء إلى عمليات الفحص الجسمانية الإلزامية .



القسم الرابع: عن التأخرات والغيابات

المادة36 : يجب أن يكون كل تأخر موضوع تبرير فوري لدى المسؤول في السلم الإداري.
يخضع كل تأخر غير مبرر لإحدى العقوبات المقررة بموجب النظام الداخلي الحالي .

المادة 37 : يجب على العامل، عند كل غياب ملح، إعلام أو القيام بإعلام الهيئة السلمية كلما أمكن ذلك، و تقديم تبرير عن غيابه، خلال الثمانية والأربعين (48) ساعة.

المادة 38 : عندما يتخلى العامل، الخاضع لشروط خاصة في العمل (المنصوص عليها في الاتفاق أو/و الاتفاقية الجماعية ......) عن منصبه، فعليه أن يقوم بإعلام هيئته السلمية فورا و تبرير غيابه بكل وسيلة، يمكن للمؤسسة اتخاذ بصفة قانونية كل الإجراءات الرامية إلى الحفاظ على مصالحها.
مع ذلك، لا تستبعد هذه الإجراءات مع ذلك المتابعات و العقوبات التأديبية التي يمكن أن تترتب عنها.

القسم الخامس: عن التكوين

المادة 39 :

1.39 : يلزم العامل بمتابعة دروس، أطوار أو نشاطات تكوين أو تجديد المعارف، المنظمة من طرف المؤسسة قصد تحسين معارفه.
إن كل رفض غير مسبب، لمتابعة تكوين منظم بهدف اكتساب تأهيل ضروري للتحكم في المنصب، تحسن المستوى أو تجديد المعارف، يعد بمثابة خطأ و يعاقب عليه طبقا لأحكام النظام الداخلي الحالي.

2.39 : يلزم العامل، إذا تم تعيينه/ و الذي تسمح مؤهلاته و كفاءاته بذلك، بالمساهمة بصفة فعالة في نشاطات التكوين و تحسين المستوى الذي تنظمه المؤسسة.



القسم السادس : عن الالتزامات الخاصة

أ : العمال

المادة40 : كل عون مؤسسة، مهما كان منصب عمله و رتبته في السلم الإداري، يفرط بواسطة تهديدات، أوامر،عراقيل أو ضغوط، في السلطة المرتبطة بوظيفته للحصول، لفائدته أو لفائدة الغير، على مزايا مهما كانت طبيعتها، و يرتكب عملا معاقب عليه، يكيف بالمضايقة، يعتبر كعمل عنف بمعنى المادة 73 من القانون رقم 11/90 ضد السلامة البدنية و المعنوية للعامل بإلحاق مساس خطير بكرامته.

يجب على العامل السهر على حماية التجهيزات و العتاد، و بصفة عامة على ممتلكات المؤسسة، و يكون من جهة أخرى مسؤولا على المهام المسندة إليه داخل المؤسسة.

يجب عليه الحفاظ على الصورة المثلى للمؤسسة و يحترم قواعد الآداب و المجاملة تجاه الزبائن وتجاه زملائه.

يعتبر العامل الذي رفض الخضوع لأعمال مضايقة و كذلك العامل الذي قبل الشهادة على مثل هذه الأعمال، محميان بواسطة النظام الداخلي الحالي.

المادة41 : يترتب عن الالتزام بالتحفظ لعمال المؤسسة، كذلك خارج المصلحة، المنع من القيام بأي عمل، سلوك أو تعليق يعتبر مخالفا لوظائفهم طبقا لأحكام النظام الداخلي.

يعتبر مخالفا لصفة عامل المؤسسة، كل نشاط، بسبب طبيعته أو أهدافه، الالتزامات الاتفاقية يعرض، مباشرة أو بصفة غير مباشرة، مرتكبه، لمخاطر خرق الالتزامات الاتفاقية العامة و الخاصة التي تنظمه.

لهذا، يعتبر مشمولا بالمخالفة، كل نشاط يمكن أن يؤدي بصاحبه، إراديا أو غير إرادي، إلى:

- الكشف عن أسرار مهنته،

- المساس بالمصالح المعنوية و المادية للمؤسسة،



- منعه من الوفاء بالتزاماته المهنية بكل استقلاليةو رصانة و فعالية.

يتضمن هذا الالتزام، من جهة أخرى، احترام الكرامة المرتبطة بالوظيفة أو بمنصب العمل المشغول مهما كان مستواه و طبيعته.

يترجم هذا، بموقف تحفظ بداخل المؤسسة أو خارجها، في هذا السياق، يجب أن يكون للعامل دوما، حتى خارج المصلحة، موقفا لائقا جديرا بسمعة المؤسسة.

يترجم خرق هذا الالتزام لاسيما ب:

أ- الإخفاء الإرادي لنشاط مخالف لممارسة الوظيفة التي يشغلها بالمؤسسة.

ب- تنظيم تبرعات و جمع أموال كيفما كانت طبيعتها بأماكن العمل و خارج الإجراءات القانونية.

ت- تنظيم اجتماعات سياسية بأماكن العمل.

ث- الإخلال بقواعد السر المهني أو ما صنف كذلك! بموجب التنظيم.

ج- أعمال العنف الجسدي، الشتم و التهديدات.

ح-الممارسة لأعمال أو نشاطات موازية، بكيفية غير مشروعة أم لا، من شأنها مضايقة الممارسة العادية للوظيفة أو المنصب المشغول.

خ- الحث المتكرر على الفوضى بأماكن العمل قصد عرقلة السير الحسن للمؤسسة و لأسباب مخالفة لممارسة الحقوق النقابية المعترف بها قانونا.

د- إرتداء أزياء أو ألبسة غير مطابقة لتعليمات النظافة و الأمن.

ذ- التجمعات خارج النشاط النقابي العادي بالمقرات المهنية و المساحات المجاورة و أماكن العمل الأخرى للمؤسسة.

يمكن أن يترتب عن عدم مراعاة هذا الالتزام، بالنسبة لأحد هذه الإخلالات المذكورة أعلاه، على سبيل الإشارة، عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة.



المادة 42 : يلزم عمال المؤسسة، في إطار ممارستهم لوظائفهم بالتزام النزاهة، لا سيما في علاقاتهم مع الجمهور.

في هذا المجال، يجب على العمال مراعاة مبدأ مساواة جميع الزبائن المستعملين في الاستفادة من الأداءات و الخدمات الموضوعة على عاتق المؤسسة.

يترجم خرق هذا الالتزام لا سيما ب :

أ- تزوير أو محاولة تزوير وثائق المصلحة قصد الإضرار بمستعمل أو تفضيله.

ب- استعمال الوظيفة قصد التفضيل أو الإضرار بمستعمل.

ت- التفضيل أو الإبعاد تجاه مستعملين، يتمثل في إعطاء أولويات لمستعمل آخر بدون سبب مقبول.

ث- يمكن أن تترتب عقوبات عن عدم مراعاة التزام النزاهة هذا، بالنسبة لكل خطأ من الأخطاء المذكورة أعلاه على سبيل الإشارة.

2 : للمؤسسة

المادة 43 : يجب على مسؤولي السلم الإداري، كل فيما يعنيه، السهر على أن يحترم عمالهم أحكام النظام الحالي:

المادة 44 : يلزم مسؤولو السلم الإداري بمجرد تبليغهم بإخلال أو إعلامهم به، البدء في تنفيذ الإجراءات المقررة بالنظام الداخلي الحالي.

يجب عليهم من جهة أخرى، استيقاء جميع المعلومات الضرورية ليسمح لهم بإبداء الرأي حول الوقائع.

تسري على كل مسؤول سلمي مخول سلطة تأديبية يهمل النطق بالعقوبات، أو يرفض القيام به، حينما يلاحظ إخلالات، أو عندما يبلغ بتلك الإخلالات التي يتبين بأنها مؤسسة، على الأقل نفس العقوبات كتلك المقررة لقمع الإخلالات الملاحظة، دون المساس بالمسؤولية المدنية و



الجنائية المتصلة بالوقائع المجرمة.

في هذا السياق، يلزم كل مسؤول معني، في إطار التشريع الساري المفعول، عند الاقتضاء، مباشرة المتابعات القانونية موازاة مع الإجراء التأديبي.

المادة45: يوضع سجل للشكاوى و الاحتجاجات تحت تصرف الجمهور، و الزائرين و المستعملين و الزبائن. يرقم هذا السجل و يوقع و يؤشر عليه بانتظام من طرف المسؤولين المعنيين. يلزم الهيئة السلمية بدراسة محتوى السجل و الإشارة بخصوص كل شكوى إلى الرد المخصص لها.

يجب دراسة الشكوى في أقصر الآجال الممكنة و في حالة النقص الثابت قانونا، يمكن اعتبار ذلك كإهمال يمكن أن تترتب عنه عقوبة.



2.99: يمكن أن يتعرض لعقوبة كل مسؤول مخول لسلطة تأديبية يهمل تقرير أو اقتراح عقوبات أو يرفض القيام بذلك عندما يلاحظ إخلالات يبين أنها مؤسسة.

المادة100 : يلزم العامل بالاحترام نحو زملائه في العمل والهيئة السلمية ،يشكل إخلال كيفما كانت طبيعته (قذف، شتم، عنف، شجار، تعدي ...) خطأ مهنيا خطيرا.

القسم الثاني :الإضراب غير القانوني

المادة101 : يشكل رفض العمل بسبب الإضراب غير القانوني خطأ مهنيا خطيرا.

المادة102 : يعتبر كل تحريض على إضراب غير شرعي، كل محاولة تعرقل حرية العمل، وكل رفض للامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل (المحلات أو المنشآت) كخطأ مهني خطير، دون المساس بالمتابعات القضائية.

حينما تكون هذه الإخلالات متبوعة بعنف أو تعدي، فإن الخطأ المهني يزداد خطورة.

المادة103 : يشكل رفض، في حالة الإضراب، ضمان الحد الأدنى من الخدمة المقرر بموجب الأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية، خطأ مهنيا خطيرا.

يشكل رفض تنفيذ أمر التسخير، خطأ مهنيا خطيرا، دون المساس بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات.

القسم الثالث: المرائب و حظائر توقف السيارات

المادة104 : يجب على العمال عند استعمال المرائب و حظائر توقف السيارات المهيأة داخل أماكن العمل لتوقيف سياراتهم، احترام القواعد المستعملة و السير المنصوص عليه، و كذلك اللوحات و كيفيات الإشارة الأخرى.



المادة105 : يستلزم وضع حظيرة توقف إجباريا شغلها و مراعاة جميع الأحكام المتعلقة بالمسؤولية المدنية للمؤسسة أو الأجير في حالة الضرر.

الفصل الثاني: الأخطاء المهنية

القسم الأول: تعريف

المادة106 : الخطأ المهني هو تقصير العامل بخصوص التزاماته المهنية إراديا أو غير إرادي، و بصفة عامة كل خرق من جهته للأحكام التشريعية، الاتفاقية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل.
يمكن ارتكابه بأماكن العمل أو خارجها حينما يكون هذا الخطأ متصلا مباشرة بالنشاطات المهنية للعامل المعني.
بصفة عامة، تعتبر كأخطاء مهنية:
- الأعمال التي يلحق بواسطتها العامل مساسا بالانضباط العام.
- الأعمال المرتكبة بدون حذر أو إهمال
- الأعمال الإرادية أو الجنحية

القسم الثاني: تكييف الأخطاء

المادة107 : دون المساس بتكييفها الجنائي، نصنف الأخطاء المهنية بحسب طبيعتها إلى ثلاثة درجات من الخطورة كالآتي:
- أخطاء الدرجة الأولى: و هي إخلال بسيط بالانضباط العام بدون خطورة على سير و عمل المؤسسة أو هيئاتها العملية.



- أخطاء الدرجة الثانية: و هي ترتكب من طرف العامل بدون حذر أو إهمال و تكون لها نتائج تنعكس على الانضباط و النظام بأماكن العمل.

- أخطاء الدرجة الثالثة: و هي التي ترمي بطبيعتها إلى عرقلة السير الحسن للهياكل و المنشآت أو التي تلحق ضررا بالمؤسسة و بفئة الزبائن. بحيث تكون بفعل إخلال بالنزاهة و قلة الاستقامة أو تكون متصلة بأخطاء تقنية خطيرة يكون تعويضها مضرا بالمؤسسة.

1: أخطاء الدرجة الأولى

المادة108 : تحدد الأخطاء المعتبرة من الدرجة الأولى كالآتي:

- التأخرات المتكررة التي تفوق خمسة عشر دقيقة عن وقت الدخول
- الخروج المبكر و غير المرخص به، قبل انتهاء مدة العمل العادية
- رفض التقدم للفحص الطبي الدوري
- رفض تسجيل الحضور عند الدخول أو الإمضاء
- الغياب المتكرر بدون سبب مقبول عن منصب العمل
- الزي المهمل بأماكن العمل
- مخالفة قواعد النظافة، الأمن و طب العمل
- الدخول غير المرخص به إلى أماكن العمل، الهياكل و المنشآت، الرامية إلى عرقلة النشاط
- إدخال أشخاص أجانب غير مرخص لهم إلى أماكن العمل، الرامي إلى عرقلة النشاطات و الانضباط
- عدم الاحترام بإهمال إجراءات العمل و التسيير
- العمال المنفذين أو الطالبين لتعليمات من أشخاص طبيعية أو معنوية، غير الأشخاص المعنيين ضمنيا من طرف الهيئة السلمية المهنية
- عدم احترام حمل ألبسة العمل و وسائل الحماية الفردية أو الجماعية و كذلك الأزياء المميزة استعمال وسائل صوتية أو بصرية أو كل جهاز آخر للتسلية بأماكن العمل
- إدخال، إلى أماكن العمل أو بجوارها القريب، لكل نوع من الحيوانات



- أخطاء الدرجة الثانية: و هي ترتكب من طرف العامل بدون حذر أو إهمال و تكون لها نتائج تنعكس على الانضباط و النظام بـأماكن العمل.

- أخطاء الدرجة الثالثة: و هي التي ترمي بطبيعتها إلى عرقلة السير الحسن للهياكل و المنشآت أو التي تلحق ضررا بالمؤسسة و بفئة الزبائن. بحيث تكون بفعل إخلال بالنزاهة و قلة الاستقامة أو تكون متصلة بأخطاء تقنية خطيرة يكون تعويضها مضرا بالمؤسسة.

1: أخطاء الدرجة الأولى

المادة106 : تحدد الأخطاء المعتبرة من الدرجة الأولى كالآتي:

- التأخرات المتكررة التي تفوق خمسة عشر دقيقة عن وقت الدخول
- الخروج المبكر و غير المرخص به، قبل انتهاء مدة العمل العادية
- رفض التقدم للفحص الطبي الدوري
- رفض تسجيل الحضور عند الدخول أو الإمضاء
- الغياب المتكرر بدون سبب مقبول عن منصب العمل
- الزي المهمل بأماكن العمل
- مخالفة قواعد النظافة، الأمن و طب العمل
- الدخول غير المرخص به إلى أماكن العمل، الهياكل و المنشآت، الرامية إلى عرقلة النشاط
- إدخال أشخاص أجانب غير مرخص لهم إلى أماكن العمل، الرامي إلى عرقلة النشاطات و الانضباط
- عدم الاحترام بإهمال إجراءات العمل و التسيير
- العمال المنفذين أو الطالبين لتعليمات من أشخاص طبيعية أو معنوية، غير الأشخاص المعنيين ضمنيا من طرف الهيئة السلمية المهنية
- عدم احترام حمل ألبسة العمل و وسائل الحماية الفردية أو الجماعية و كذلك الأزياء المميزة استعمال وسائل صوتية أو بصرية أو كل جهاز آخر للتسلية بأماكن العمل
- إدخال، إلى أماكن العمل أو بجوارها القريب، لكل نوع من الحيوانات



خاصة متصلة بمهام المنصب المشغول

- رفض القيام بالنيابة

- رفض تنفيذ أعمال متصلة بالمنصب المشغول

- الغياب عن منصب العمل الملزم أو ربع الخدمة أو المداومة، بدون مبرر.

3: أخطاء الدرجة الثالثة

المادة 110: تحدد الأخطاء المعتبرة كأخطاء من الدرجة الثالثة كالآتي:

- الرفض بدون سبب مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالالتزامات المهنية أو تلك التي يمكن عدم تنفيذها إلحاق ضرر بالمؤسسة و التي تكون صادرة عن الهيئة السلمية المعينة من طرف المؤسسة في ممارسة وظائفها.

- الكشف عن معلومات ذات طابع مهني تتعلق بتقنيات، تكنولوجية، منهجية الصنع، كيفية التنظيم، أو وثائق داخلية للمؤسسة، ما عدا أن ترخص بذلك الهيئة السلمية، أو سمح القانون بها.

- المشاركة في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل بخرق الأحكام التشريعية السارية المفعول في هذا المجال.

- ارتكاب أعمال عنف .

- ارتكاب أعمال ألحقت بصفة عمدية خسائر مادية بالمحلات، الآليات، المنشآت، الأدوات،المواد الأولية و الأشياء الأخرى ذات العلاقة بالعمل.

- رفض تنفيذ أمر بالتسخير المبلغ طبقا لأحكام التشريع الساري المفعول.

- استهلاك الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، وكذلك الإخلالات التي يمكن أن تشبهها مثل:

× الغيابات المتكررة غير المبررة لأكثر من ثلاثة (03) مرات في الشهر.

× الغيابات عن منصب العمل الإلزامي أو خدمة الربع،الحد الأدنى للخدمة و المداومة، ما عدا السبب المقبول و المبرر قانونا.



× الاحتلال غير القانوني لمسكن وظيفي أو استغلالي للمؤسسة.

× حالة السكر بأماكن العمل

× عدم مراعاة قواعد الأمن، النظافة و طب العمل أدت إلى حادث جسماني خطير أو إتلاف وسائل المؤسسة.

× السلوك السيئ الموصوف نحو فئة الزبائن أو الغير الذي يمكنه بالسمعة الجيدة و الصورة المثلى للمؤسسة.

× سحب رخصة السياقة و/أو البطاقة الرمادية للسيارة أثناء مدة تفوق شهرا، للعامل المعني بصفة دائمة لقيادة سيارات المؤسسة و المبلغ من طرف السلطات المختصة.

× يترتب عنها أيضا عقوبات من الدرجة الثالثة، الأخطاء الخطيرة الآتي بيانها، و المرتكبة بمناسبة العمل و يعاقب عليها التشريع أو الأحكام التنظيمية الخاصة و التي تلحق ضررا بالمؤسسة.

× جنحة القانون العام (الرشوة، اختلاس الأموال، اختلاس الموظفين ....)، أو القيام بالتزوير و استعمال المزور كيفما كانت طبيعته.

× التزوير في بيان تسجيلات العدادات، الإيصالات، أو فوترة فئة الزبائن.

× تزوير أو إخفاء أية وثيقة بما في ذلك وثائق المحاسبة بكيفية لمغالطة المؤسسة.

× التهديدات، الشتم، التعدي.

× المناورة و محاولة التوريط؛ الاستفزاز؛ التحريض أو القذف.

× سرقة أشياء كيفما كانت طبيعتها التابعة للمؤسسة أو زملاء العمل.

× الاحتلال بواسطة الكسر؛ للمساكن أو محلات المؤسسة.

× احتلال المحلات؛ المركبات و منشآت المؤسسة.

بالنسبة للأخطاء المرتكبة و المذكورة في الفقرة أعلاه، يجب على المسؤولين في السلم الإداري أولا، تقديم شكوى إجباريا لدى السلطات المعنية أو الجهات القضائية المختصة، و موازاة لذلك، فتح ملف تأديبي.



المادة111 : يعتبر تكييف الأخطاء والعقوبات المطابقة لها، ثابتة على سبيل الإشارة، مما يستلزم إمكانية تعديلها بحسب الظروف المخففة أو المشددة.

المادة112 : تكون الأخطاء المرتكبة و المبلغ عنها من طرف الهيئة السلمية، و كذلك العقوبات المقررة طبقا لأحكام النظام الداخلي الحالي، موضوع إجراء تأديبي.

المادة113 :

1.113 : **حينما يوشك إبقاء العامل المخطئ بمنصب عمله، على أن يترتب عنه عراقيل في السير الحسن للمصلحة، أو في حالة الخطأ المهني الخطير الذي يمكن أن يترتب عنه تسريح مرتكبه، يوقف هذا الأخير فورا عن ممارسة وظائفه.**

2.113 : **تطرح حالته حينئذ على لجنة التأديب التي يجب عليها تسويتها في أجل شهرين ابتداء من يوم اتخاذ قرار التوقيف، و في خلاف ذلك، فإنه يعاد إدماجه بمنصب عمله مع إرجاع حقوقه الخاصة بالأجر.**

3.113 : **حينما يكون هذا الأخير موضوع متابعات جنائية، لا تقرر لجنة التأديب، المبلغة، إلا بعد النطق النهائي بحكم المتهم.**

4.113 : **في حالة الإفراج أو علاقة قضائية، يعاد إدماج المعني الموقوف عن ممارسة وظائفه بعد الرأي الاستشاري للجنة المتساوية الأعضاء.**

5.113 : **خلال هذا التوقف لعلاقة العمل، لا يتلقى المعني أي أجر.**

4: حالات تكرار الخطأ

المادة114 : يقصد بتكرار خطأ! كل خطأ جديد يتركب خلال الإثني عشر (12) شهرا التالي لتاريخ إثبات الخطأ الأول.



المادة115: يترتب عن تكرار نفس الخطأ أو في خطأ من نفس الدرجة، تلقائيا، عقوبة تفوق فورا العقوبة السابقة الموقعة.

الفصل الثالث: العقوبات التأديبية

القسم الأول: تعريف

المادة116: تعتبر العقوبة إجراء تأديبيا يتخذ ضد العامل الذي ارتكب خطأ مهنيا. تتخذ العقوبة بحسب خطورة هذا الأخير.

يتمثل هدفها في:

- ردع التكرار الممكن لعرقلة السير الحسن للمؤسسة.
- ضمان الحفاظ على النظام و الانضباط داخل المؤسسة.
- تصنف العقوبات بدرجات ضمن نفس الشروط كالأخطاء.

المادة 117: يمكن أن يترتب عن العقوبات المبينة في المادة120 أعلاه، آثار على المسار المهني للعامل.

القسم الثاني: العقوبات

المادة 118: العقوبات التي يمكن توقيعها هي كالآتي:

أ- عقوبات الدرجة الأولى: (بالنسبة للأخطاء المسماة بالخفيفة):

- الإنذار الكتابي: ردع كتابي يوجه لجلب الانتباه.
- التوبيخ: استنكار بتصرف أو موقف.



- التوقيف عن العمل لثلاثة أيام: توقيف لعلاقة العمل يترتب عنه الحرمان من الأجر المناسب لها.

ب- عقوبات الدرجة الثانية: (بالنسبة للأخطاء المسماة بالخطيرة)

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام: توقيف علاقة العمل بالحرمان من الأجر المطابق به.

ت- عقوبات الدرجة الثالثة (بالنسبة للأخطاء المسماة بالخطيرة):

- التحويل التلقائي: النقل نحو موقع آخر للعمل.
- التنزيل في الرتبة: التحويل إلى منصب عمل برتبة أقل و بأجر مطابق له.
- التسريح ذات الطابع التأديبي: إنهاء علاقة العمل.

المادة 119 : في إطار تحديد و تصنيف الخطأ المهني الخطير المرتكب من طرف العامل ، يجب على لجنة التأديب أن تراعي لا سيما الحالات التي وقع فيها الخطأ : بعده و درجة خطورته، الظرر المسبب و كذا سلوك العامل حتى تاريخ إرتكابه للخطأ إتجاه ممتلكات المؤسسة.

المادة120 : يستفيد العامل المسرح بإشعار مسبق من أجل العطلة بنسبة ساعتين لليوم يكافأ عليها و المحدد مدتها عن طريق الاتفاق.

يمكن للمؤسسة الوفاء بالتزامها بمنح أجل العطلة بدفعها للعامل المسرح مبلغا مساويا للأجر الاجمالي الذي يكون تقاضاه في نفس الوقت، و ذلك عن طريق الاتفاق.

الفصل الرابع: الإجراءات التأديبية

القسم الأول: إثبات الخطأ

المادة121 : يترتب عن إثبات واقعة يمكن أن تشكل عناصر خطأ تأديبي ينسب للعون، قيام المسؤول المؤهل، بإعداد تقرير مفصل يسمى إثبات الحالة.



المادة122 :

122-1: يرسل استفسار للعامل المخطئ. يمكن إعداده على أساس معاينة مباشرة، تقرير مكتوب أو بناء على الاستماع.

122-2: يلزم العامل الموجه إليه الاستفسار، بالإجابة على الأخطاء المنسوبة إليه في أجل أقصاه ثمانيةو أربعين (48) ساعة.

122-3: يشكل رفض الإجابة من طرف العامل الموجه له الاستفسار، أو رفض إرجاع الاستفسارات، ظرفا مشددا للوقائع المنسوبة له.

المادة123 : لا يمكن مباشرة أية متابعات تأديبية و لا توقيع أية عقوبة على عامل، دون أن يبلغ هذا الأخير كتابيا بالوقائع المنسوبة إليه.

القسم الثاني: السلطة التأديبية

المادة 124 : يطلع الرئيس المدير العام بالسلطة التأديبية، و يمكنه تفويض هذه السلطة إلى معاونيه من مستوى 1، و مستوى 2.

المادة 125 : يعتبر المديرون المركزيون، نواب المديرين و الممثلين لهم، مديرو الهياكل العملية، مختصين للنطق على مستواهم بعقوبات الدرجة الأولى (من الإنذار إلى التوقيف عن العمل من 1 إلى 3 أيام) بالنسبة للعمال من مجموعات التنفيذ، التحكم و الإطارات إلى غاية رئيس المكتب التابع لسلطتهم.

المادة 126 : لا يمكن النطق بعقوبات الدرجتين الثانية و الثالثة إلا بعد أخذ رأي لجنة الانضباط المختصة.

و كذلك:



- لجان الانضباط للوحدات العملية: تعتبر مختصة للنظر في الاخلالات بفعل العمال التابعين لسلطتها و التابعين لمجموعات التنفيذ، التحكم و الإطارات، باستثناء الإطارات الذين لهم وظيفة مساوية أو تفوق رئيس المصلحة.

- لجنة الانضباط للمقر: تعتبر مختصة للنظر في الإخلالات بفعل العمال التابعين لـ :

× المديريات المركزية و مصالحها المرتبطة و التابعة لمجموعات التنفيذ، التحكم و الإطارات،

× الوحدات العملية: انطلاقا من رئيس مصلحة.

- تفصل لجنة الطعن للمؤسسة في حالة الطعون ضد قرارات الدرجتين الثانية و الثالثة،

المادة 127 : تتخذ عقوبات الدرجة الثالثة، بعد أخذ رأي لجنة الانضباط، من طرف:

- مسؤول الهيئة العملية بالنسبة لعمال التنفيذ، التحكم و الإطارات، باستثناء رئيس المصلحة و نائب المدير،

- مدير الموارد البشرية بالنسبة لمجموع العمال:

× للمقر و المصالح المرتبطة بالمديريات المركزية،

× الوحدات العملية انطلاقا من رئيس المصلحة،

- الرئيس المدير العام بالنسبة للإطارات بدرجة نائب مدير فأكثر.

القسم الثاني: الإجراءات

المادة128 : يبلغ العامل المخطئ من طرف المسؤول المؤهل، بالأخطاء المنسوبة إليه.

يسلم له استدعاء بيده شخصيا ثمانية أيام (08) قبل الحوار أو الاستماع، الذي يبلغ له الوقائع المادية بتقرير مفصل صادر عن المسؤول في السلم الإداري المباشر.

و يبين للعون المعني، تاريخ و مكان جواره أو سماعه مع الإشارة إلى الإمكانية الممنوحة للمساعدة.



في حالة الخطأ من الدرجتين الثانية و الثالثة، يحال العامل المتهم أمام لجنة التأديب على أساس ملف تأديبي يتضمن جميع الوثائق المرتبطة بالقضية.

المادة129 : تكرس و تضمن حقوق الدفاع للعامل. هكذا، يكون لكل عامل مخطئ الحق في:

- أن يبلغ بملفه التأديبي،
- تقديم المساعدة أو التمثيل بكل شخص يختاره،
- ذكر شهود،
- تقديم طعن ضد العقوبة المتخذة ضده.

المادة130 : يبلغ العامل المرتكب لخطأ من الدرجتين الثانية و الثالثة، كتابيا بالأخطاء المنسوبة إليه و بالعقوبات التي تترتب عنها.

يجب أن يشير المحضر المحرر عقب الحوار أو الاستماع، قصد تسبيب الرأي الاستشاري للجنة التأديب:

- وجود و صحة الوقائع المادية المنسوبة،
- الظروف المخففة أو المشددة،
- الإخلال الملاحظ،
- وسائل الدفاع المقدمة من طرف العون و كذلك تدخل مساعدة،
- الشهود المطلوبين من طرف اللجنة،
- تكييف الخطأ الثابت،
- و درجة العقوبة المقترحة.

المادة131 : تبلغ الهيئة السلمية، المخولة سلطة التأديب، للعون المخطئ، عن طريق القرار، الإجراء التأديبي المسبب قانونا، على أكثر تقدير ثمانية (08) أيام بعد تاريخ اجتماع لجنة التأديب.



يسلم هذا التبليغ للمعني، مقابل إمضاء يساوي الإشعار بالاستلام، على سجل خاص، أو يرسل عن طريق إرسال مضمون الوصول إلى عنوانه المعتاد الذي يشهد على ذلك.

المادة132 : للعامل الذي يكون موضوع عقوبة من الدرجتين الثانية و الثالثة، حق تقديم طعن كتابي إلى لجنة الطعن، ثلاثين يوما بعد تاريخ تبليغ العقوبة التأديبية.

المادة133 : يمكن أيضا للسلم الإداري المختص للهيئة التي يتبعها العون المعني بإجراء تأديبي، تقديم طعن لقلة العقوبة المقضي بها ضمن نفس الأشكال و الآجال، أمام لجنة الطعون.

القسم الرابع: تقادم الملاحقة التأديبية

المادة134 : يحدد أجل تقادم قضية تأديبية بثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ إثبات الخطأ أو الإخلال.

يتوقف مع ذلك هذا الأجل في الحالات الآتية:

- المتابعات الجنائية،
- توقيف علاقة العمل من غير التوقيف للإجراء التحفظي في مجال الانضباط،
- حينما يباشر تحقيق من طرف لجنة معينة لهذا الغرض من طرف مدير الهيئة العملية و/أو المؤسسة لتحديد الأسباب الحقيقية للخطأ في حالة الاختلاس أو خيانة الأمانة، و هذا إلى غاية تاريخ تسليم التقرير النهائي للجنة المذكورة.

القسم الخامس: شطب العقوبات التأديبية

المادة 135 : يمكن للعامل الذي لم يشب سلوكه أي خطأ، و بعد انقضاء سنة بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى، و سنتين للدرجة الثانية و الثالثة، ابتداء من تاريخ تطبيق العقوبة التأديبية، أن يطلب من الهيئة التي يتبع لها، شطب العقوبة التي تلقاها من ملفه.



الفصل الخامس: هيئات الانضباط

القسم الأول: لجنة التأديب

1: تشكيلها

المادة136 : تشكل ضمن الهيئات العملية، لجان للتأديب للمديرية و لجنة تأديب على مستوى المؤسسة.

المادة137 : تتشكل لجان التأديب من:

- ثلاثة (03) ممثلين للمديرية من بينهم المدير و الأعضاء الآخرين المعينيين من طرف هذا الأخير،
- ثلاثة(03) ممثلين للعمال معينين من طرف الهيئة النقابية الأكثر تمثيلا.

يعين الأعضاء الإضافيين الممثلين للمديرية من طرف المدير لاستخلاف عضو مرسم غائب، يعين الممثلين الإضافيين للعمال، في حالة غياب عضو مرسم/ من طرف الهيئة النقابية الأكثر تمثيلا.

المادة138 : لا يمكن أن يكون العمال المعنيون للعمل ضمن لجان التأديب موضوع تسريح، تحويل أو أية عقوبة تأديبية أخرى كيفما كانت طبيعتها، بفعل نشاطاتهم التي يقومون بها من خلال تعيينهم.

المادة139 : يترأس لجان التأديب مسؤولو الهيئات العملية. في حالة تعذر ذلك، يمكنهم تعيين ممثل.

- يترأس لجنة التأديب للمقر مدير الموارد البشرية أو ممثله.
- يترأس لجنة الطعن للمؤسسة الرئيس المدير العام أو ممثله.

المادة140 : تبدي لجنة التأديب رأيها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين. بعد المداولة، يضع الرئيس للتصويت، العقوبة المقترحة، بالاقتراع السري أو برفع اليد.



في حالة تباين الأصوات، تصدر أقل عقوبة.

تحدد عهدة أعضاء لجنة التأديب بثلاثة (3) سنوات.

2: صلاحياتها

المادة141 : تنظر لجنة التأديب في القضايا التأديبية المتعلقة بأخطاء الدرجتين الثانية و الثالثة التي يمكن أن تترتب عنها عقوبات من الدرجتين الثانية و الثالثة.

المادة142 : يحال العمال المنتمين للهيئات التابعة للجان التأديب للهيئات العملية المختلفة عنها، المتهمين في نفس القضية التأديبية، أمام لجنة التأديب للهيئة التي عايشت التقصير التأديبي.

3: سيرها

المادة143 : يمكن لرئيس لجنة التأديب تعيين، بالنسبة لبعض القضايا التأديبية، مقررا مؤهلا يختاره من بين العمال التابعين لاختصاص المديرية.

المادة144 : يقوم رئيس لجنة التأديب ب:

- **تحديد تواريخ، مكان و أوقات انعقاد جلسات اللجنة،**
- **استدعاء الأعضاء، الشهود، وكل شخص يمكنه إنارة اللجنة،**
- **يرسل لأعضاء اللجنة الملفات التأديبية المعدة من طرف المقرر،**
- **يعين احتمالا العضو الإضافي الممثل للمديرية في حالة الغياب أو عذر للعضو المرسم،**
- **يشرف على سير الأشغال و المناقشات للجنة،**
- **يضطلع بحفظ نظام الجلسة.**

المادة145 : يلزم أعضاء لجنة التأديب المستدعين بانتظام، بدراسة القضايا التأديبية المطروحة عليهم خلال الجلسة الأولى.



لا يمكن للجنة أن تتداول إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائها.

حينما لا يتم بلوغ النصاب القانوني، يرسل استدعاء جديد لأعضاء اللجنة في أجل ثمانية (08) أيام. في هذه الحالة، فإنها تعقد جلستها بصفة صحيحة بمجرد حضور نصف الأعضاء على الأقل.

تتم المداولات بين الأعضاء الحاضرين في لجنة التأديب.

تتوج أشغال لجنة التأديب بمحضر يوقع بتحفظات أو بدونها من جهة الأعضاء الحاضرين، ترسل نسخة منه إلى مديرية الموارد البشرية لمتابعة القضايا التأديبية.

القسم الثاني: لجنة الطعن للمؤسسة

1: تشكيلها

المادة146 : تنشأ على مستوى المقر الاجتماعي لجنة الطعن للمؤسسة .

المادة147 : تشكل لجنة الطعن للمؤسسة من:

- ثلاثة (03) ممثلين للمديرية العامة، معينين من طرف الرئيس المدير العام.
- ثلاثة (03) أعضاء ممثلين للعمال، مقترحين من طرف الهيئة النقابية الأكثر تمثيل.
- و بعدد من الأعضاء الإضافيين معينين ضمن نفس الأشكال .
- يعين أعضاء لجنة الطعن للمؤسسة لعهدة مدتها ثلاثة (03) سنوات.

المادة 148 : تنصب لجنة الطعن للمؤسسة من طرف الرئيس المدير العام أو ممثله.

2: صلاحياتها

المادة 149 : تدرس لجنة الطعن حالات:



- الطعن ضد العقوبات من الدرجتين الثانية و الثالثة.

- الطعن بسبب قلة العقوبة، يقدم من طرف رئيس لجنة التأديب للهيئة العملية أو من طرف المدير المركزي. حينما يعتبر هؤلاء أن العقوبة المقترحة ليست مطابقة لخطورة الخطأ المرتكب.

في حالة استئناف الحد الأدنى، لا يمكن تبليغ الإشعار بالعقوبة قبل القرار النهائي للجنة الطعن للمؤسسة. تقدم الطعون في أجل 30 يوما مفتوحا، ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة بالنسبة للحالات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، و ابتداء من تاريخ اجتماع لجنة التأديب للهيئة العملية بالنسبة للطعن بسبب الحد الأدنى للعقوبة المقضي بها.

يجب عليها التقرير كتابيا، في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر، ابتداء من تاريخ الإشعار، لإلغاء، لإبقاء، أو تعديل الرأي موضوع النزاع الصادر عن اللجنة، يكون للطعن المقدم في الأجل المتقادم، أثر موقفا للعقوبة المقررة.

3: سيرها

المادة150 : يقوم رئيس لجنة الطعن ب:

- تحديد تواريخ، مكان و أوقات انعقاد جلسات اللجنة،
- استدعاء الأعضاء، الشهود، و كذلك كل شخص يمكنه إنارة اللجنة،
- يرسل إلى أعضاء اللجنة الملفات التأديبية المعدة من طرف المقرر،
- التعيين المحتمل لعضو الإضافي الممثل للمديرية في حالة الغياب أو العذر للعضو المرسم،
- يشرف على سير أشغال و مناقشات اللجنة،
- يضطلع بنظام سير اللجنة.

المادة151 : يلزم أعضاء لجنة الطعن المستدعين بانتظام! بدراسة القضايا التأديبية المطروحة عليهم بالجلسة الأولى.

لا يمكن للجنة أن تتداول إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائها. حينما لا يتم بلوغ النصاب القانوني، يرسل استدعاء ثاني لأعضاء اللجنة في أجل ثمانية (08) أيام. في هذه الحالة، تعقد جلستها بصفة صحيحة بمجرد حضور نصف الأعضاء على الأقل.



تتم المداولات بين الأعضاء الحاضرين للجنة الطعن. تتوج أشغال لجنة الطعن بمحضر يوقع بتحفظات أو بدونها من طرف الأعضاء الحاضرين، ترسل نسخة منه إلى مديرية الموارد البشرية للتنفيذ و التطبيق.

المادة152 : يترتب عن التبليغ الكتابي للعقوبة، العامل المعني:

1- في إطار التوقيف و/أو العزل:

- توقيف الراتب، كل علاوة و تعويضات يتضمنها،

- سحب البطاقة المهنية و/أو الشارة،

- سحب وسيلة أخرى و/أو أداة مخصصة لممارسة وظائفه،

2- في حالة التنزيل في الرتبة:

- تعديل الراتب؛ العلاوات و التعويضات المطابقة لذلك،

- سحب البطاقة المهنية و/أو الشارة، و تعويضها ببطاقة جديدة و/أو شارة تبين الوضع المهني الجديد،

- سحب كل وسيلة أخرى و/أو أداة غير مرتبطة بممارسة وظائفه الجديدة



الباب السادس: من الأحكام الختامية

المادة153 : يخضع النظام الداخلي الحالي لرأي ممثلي العمال طبقا للتشريع الساري المفعول.

المادة154: يوضع النظام الداخلي الحالي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه طبقا للتشريع الساري المفعول.

المادة155 : يسري أثر النظام الداخلي الحالي ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا.

المادة156 : يمكن للمؤسسة تعديل أو إتمام النظام الداخلي الحالي بنفس الأشكال التي وضعت لإعداده.

المادة157 : تضمن المؤسسة نشرا واسعا للنظام الداخلي الحالي قصد إعلام مجموع العمال.

المادة158 : يلزم العامل بالامتثال إلى أحكام النظام الداخلي الحالي، و كذلك إلى جميع التعليمات و الإجراءات المتخذة من طرف المؤسسة في إطار علاقة العمل التي تربط الطرفين.

المادة159 : تصبح أحكام هذا النظام الداخلي لاغية و بدون أثر، إذا ألغت أو حدت من حقوق العامل، طبقا لقوانين النظام أو الاتفاقية الجماعية.



حرر بالمحمدية، في: 20 أبريل 2004

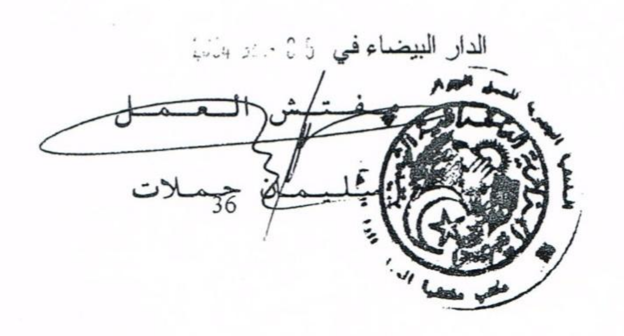
الرئيس المدير العام

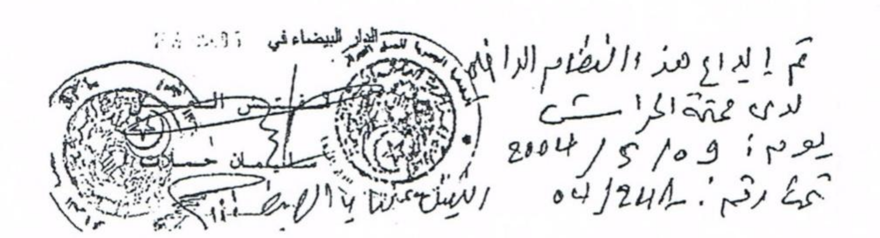
مسعود شتيح



تمت المصادقة على هذا القانون الداخلي الذي يحتوي على 159 مادة و 55 صفحة طبقا لأحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم تحت رقم ...2004/224.. من طرفنا نحن سليمان حملات مفتش العمل المختص إقليميا.

الدار البيضاء في





الملحق رقم: 02



sonatrach

Activité AVAL
Direction Administration & Moyens
Département Administration

AUTORISATION D'EFFECTUER DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Nous vous demandons de bien vouloir donner l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires à :

Mme, Melle, Mr : ....

Qualification : ....

Pendant la journée du : ....

Pour une durée de : .... heures.

Le recours à ces heures supplémentaires est dû aux raisons

suivantes : ....

....

Nombres d'heures réellement effectuées :

Décision et visa du responsable de la structure	Date

* A joindre à l'état des heures supplémentaires.

S-003

الملحق رقم: 03

sonatrach سوناطراك — AVAL

TABLEAU DE GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

PERIODE DU ______ AU ______

TRAITEMENT		ENREGISTREMENT	
DATE	VISA		

NOM	
PRENOMS	
MATRICULE	
AFFECTE A	

HEURE (*)	JOURS ET DATES																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
0																															
1																															
2																															
3																															
4																															
5																															
6																															
7																															
8																															
9																															
10																															
11																															
12																															
13																															
14																															
15																															
16																															
17																															
18																															
19																															
20																															
21																															
22																															
23																															
24																															

REGLEMENTATION HEURES SUPPLEMENTAIRES		
PERIODE	MAJORATION	RECUPERATION
40H - 44H	50%	NON
44H - 60H	75%	NON
Au delà de 60h	NON	OUI
HS effectuées entre 21h-5h	100%	OUI
Jour férié	100%	OUI

UTILISATION DE L'IMPRIME

- Marquer P dans la case correspondant à l'heure travaillée.
- Cet imprimé devra être transmis à ADM/ADM à la fin de chaque mois.

50%					
75%					
Récup. 100%					
Récup.					

(*) Récupérable au delà de 16 heures supplémentaires.

TOTAL	RESPONSABLE FONCTION	
	DATE	VISA

S-040

الملحق رقم: 04



Activité AVAL
Direction Administration & Moyens
Département Administration

DEMANDE DE CONGÉ

Nom	
Prénoms	
Matricule	
Fonction	
Affectation	

Désire bénéficier d'un congé de ☐ jours

Annuel ☐ Spécial ☐ Reliquat ☐ Exercice ☐

Sans solde ☐

DU :	AU

Adresse pendant le congé

Demandeur	
Visa	Date

Responsable de la structure	
Visa	Date

Demande à transmettre 15 jours avant le départ en congé.

S-002

الملحق رقم: 05

TITRE DE CONGE N° 118/14

N° 906-1

NOM DU MEDECIN (1) : .... SERVICE DU PERSONNEL

imp. e.p.a. - alger

NOM et Prénoms : NEKDAD Batoul

Grade : Chargé de clientèle qualifiée BUREAU / SERVICE : APW.

BENEFICIE { d'un congé (2). / d'une prolongation de congé (2). POUR (nature du congé) Annuel

du 16-03-14 au 29-03-14 inclus

DUREE REELLE : 14 jours

Doit garder la chambre (2).
Peut ne pas garder la chambre (2).

DUREE COMPTABLE : ....
(CONGES DE MALADIE SEULEMENT)

AVEC Plein TRAITEMENT

REMPLACEMENT AUTORISE ....

A Mosta, le 17-03-14

Le Directeur,

(1) A indiquer, si les honoraires du médecin sont à la charge de l'Administration.
(2) Rayer, si inutile.

AVIS IMPORTANT

Le Médecin contrôleur de la Sécurité Sociale peut réduire ou refuser le congé de maladie au personnel non titulaire autre que les stagiaires. Dans ce cas, l'intéressé est tenu de reprendre son service au terme du congé proposé par ce praticien.

A RENVOYER DES LA REPRISE DU SERVICE

DATE DE DEPART : ....
DATE DE RENTREE : .... { **TOTAL :** .... jours

NOM du remplaçant : ....

Le Chef d'établissement,

DIRECTION DE ....

SERVICE DU PERSONNEL

الملحق رقم: 06



Activité AVAL
Direction Administration & Moyens
Département Administration

AUTORISATION D'ABSENCE

Nom et prénoms	
Fonction	
Affectation	
Durée de l'absence	
Date de départ	
Date de retour	
Motif de l'absence :	

Demandeur	
Visa	Date

Partie reservée à la hiérarchie		
AVEC ☐ SANS ☐ SOLDE (Mention indispensable)	NOM ET FONCTION : Visa :	Date

N.B : A remplir avant le départ de l'agent et à transmettre au Département Administration.

S-001

الملحق رقم: 07



DIRECTION GENERALE D'ALGERIE POSTE
UNITE POSTALE DE LA WILAYA DE MOSTAGANEM

AUTORISATION DE SORTIE

NOM ET PRENOM :,,,

DATE DE LA SORTIE :,,

HEURE DE SORTIE,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,H,,

HEURE D 'ENTRRE ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,H,,

MOTIF DE LA SORTIE,,,

Mostaganem le,,,

Avis du chef immediat

,,,

DIRECTION GENERALE D'ALGERIE POSTE
UNITE POSTALE DE LA WILAYA DE MOSTAGANEM

AUTORISATION DE SORTIE

NOM ET PRENOM :,,,

DATE DE LA SORTIE :,,

HEURE DE SORTIE,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,H,,

HEURE D 'ENTRRE ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,H,,

MOTIF DE LA SORTIE,,,

Mostaganem le,,,

Avis du chef immediat

الملحق رقم: 08

DIRECTION GENERAL D'ALGERIE POSTE
DIRECTION DE L'UNITE POSTALE DE MOSTAGANEM
FEUILLE DE PRESENCE

Journée du 09-04-14

N°	SERVICES	NOM	PRENOM	POSTE	EMARGEMENT MATIN	EMARGEMENT SOIR
1	sce d'ordre	[illegible]	[illegible]	Vérificateur		
2	secrétariat	[illegible]	[illegible]	Secrétaire		
3	sce d'ordre	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		

Vu la Sous directrice: Melle TAHRI FADELA

N°	SERVICES	NOM	PRENOM	POSTE	EMARGEMENT MATIN	EMARGEMENT SOIR
1	S/DRHMG	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
2	"	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
3	"	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
4	"	[illegible]	[illegible]	IGA		
5	"	[illegible]	[illegible]	TEC.SUP		
6	"	[illegible]	[illegible]	CHARG. D'ETUD		
7	"	[illegible]	[illegible]	CHARG. D'ETUD	RC 07-04 au 10-04	
8	"	[illegible]	[illegible]	TEC.SUP		
9	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm		
10	"	[illegible]	[illegible]	JURISTE		
11	"	[illegible]	[illegible]	PCDMV N1		
12	"	[illegible]	[illegible]	PCDMV N1		
13	"	[illegible]	[illegible]	PCDMV N1		
14	"	[illegible]	[illegible]	AGT.NETTOYAGE		
15	"	[illegible]	[illegible]	AGT.NETTOYAGE		
16	"	[illegible]	[illegible]	Agent Sécurité		
17	"	[illegible]	[illegible]	Agent Séc Nuit		
18	"	[illegible]	[illegible]	Agent Séc Nuit		
19	"	[illegible]	[illegible]	Ouv polyvalent		

Vu le Sous directeur des Moyens Generaux: Mr [illegible]

N°	SERVICES	NOM	PRENOM	POSTE	EMARGEMENT MATIN	EMARGEMENT SOIR
1	S/D.POSTE	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
2	"	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
3	"	[illegible]	[illegible]	T.S	CM 18-03 au 16-04	
4	"	[illegible]	[illegible]	T.S		
5	"	[illegible]	[illegible]	Charg d'études		
6	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		
7	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		
8	"	[illegible]	[illegible]	CHARG CLIENT QL		

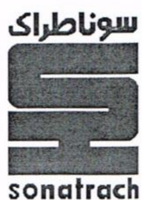
Vu le Sous directeur de la Poste: Mr Said Bendehiba

N°	SERVICES	NOM	PRENOM	POSTE	EMARGEMENT MATIN	EMARGEMENT SOIR
1	S/D.C.BUDGET	[illegible]	[illegible]	Chef Dép Unité		
2	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm		
3	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		
4	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		
5	"	[illegible]	[illegible]	Assist Adm Qual		
6	"	[illegible]	MOUFIDA	Assist Adm Qual		

Vu le Sous directeur de la Comptabilité et du Budget: Mr [illegible]

Vu le Directeur Mr [illegible]

الملحق رقم: 09



Activité AVAL

DIRECTION:

DEPARTEMENT:

QUESTIONNAIRE

(A transmettre à l'agent dans les 48 heures)

NOM ET PRENOM DE L'AGENT: **FONCTION:**

RESPONSABLE DIRECT DE L'AGENT	REPONSE DE L'AGENT
NATURE DE LA FAUTE (1)	
SANCTION ENVISAGEE (1) :	
NOM: FONCTION: SIGNATURE	SIGNATURE

IMPORTANT: (ART 97) Le travailleur fautif doit être entendu, à sa demande, par le responsable habilité. Il peut se faire assister par un travailleur de son choix (2).

AUDIENCE

L'agent demande à être reçu par son Directeur/Chef Dépt. ☐ OUI ☐ NON (Cocher la case désirée) Signature de l'agent	Nom et prénom du travailleur accompagnant éventuellement l'agent Date de reception de l'agent

AVIS DE LA HIERARCHIE ET VISA

DECISION

La sanction suivante à été infligée à l'agent fautif:

(1) Conformément à l'article 96 du Règlement Intérieur
(2) Syndicaliste ou non (Le choix est laissé au travailleur)

LE RESPONSABLE HABILITE

NOM ET PRENOM
FONCTION

SIGNATURE

S-014

الملحق رقم: 10



PV 532

Mr [illegible]
Ingénieur d'application , MOSTAGANEM UPW

Réf : UPW/SDAGM/BP/ 728 /2010

La journée du 18 Août 2010,à 09h00, vous n'aviez pas émargé sur la feuille de présence .

Veuillez fournir vos explications ?

MOSTAGANEM , le 19Août 2010

....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....

الملحق رقم: 11

رسالة موصى عليها

مع اشعار بالوصول

سيدي

بتاريخ..................ارتكبتم الأفعال التالية : ....

وإن هذه الأفعال تشكل تقصيرا للنظام العام المطبق داخل مؤسستنا، ولذلك نطلب منكم اعتبار هذه الرسالة بمثابة انذار في مفهوم تشريع العمل.

رجاءا منا ألا تكرر هذه الأفعال من طرفكم، تقبلوا منا...

في...............ب..................

توقيع صاحب العمل

الملحق رقم: 12

رسالة موصى عليها

في...............ب........................

مع اشعار بالوصول

سيدي

نحن مؤسسة...............ننوي ان نتخذ بشأنكم اجراءا تأديبيا متمثلا في............... نتيجة للوقائع التالية :

....

والتي حدثت يوم...

ومن أجل سماع توضيحاتكم حول هذه الوقائع المنسوبة اليكم، وتطبيقا للإجراءات القانونية في هذا المجال، نستدعيكم للقاء مسبق يوم..............ب............
على الساعة...

ويمكن ان تحضروا رفقة شخص تختارونه ويعمل بالمؤسسة.

تقبلوا منا...

توقيع صاحب العمل

الملحق رقم: 13

رسالة موصى عليها

في...............ب.......................

مع اشعار بالوصول

سيدي

لقد حضرتم إلى مقرنا بتاريخ...................في اطار سابق للنطق بالعقوبة التأديبية التي ننوي اتخاذها بشأنكم.

وبالرغم من التوضيحات التي أتيتم بها، فقد قررنا توقيفكم عن العمل لمدة...........يوم للأسباب التالية :

....

لن تتلقوا أجركم عن هذه المدة، والذي سيخصم من راتبكم الشهري.

تقبلوا منا...

توقيع صاحب العمل

الملحق رقم: 14

رسالة موصى عليها في...............ب............

مع الاشعار بالوصول

سيدي

الموضوع : اعذار للتخلي عن منصب عملكم

لقد لاحظنا أنكم لم تتلتحقوا بمنصب عملكم منذ..........، ونظرا لعدم تقديمكم لأية توضيحات بهذا الشأن، نعتبر أنكم في حالة تخلي عن منصب عملكم منذ التاريخ المذكور أعلاه، ولذلك عليكم اعتبار هذه الرسالة بمثابة اعذار لأعادة استدراج منصبكم في أجل..................يوم من تاريخ استلام هذه الرسالة.

وفي حالة عدم التنفيذ، نحتفظ بحقنا في اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة ضدكم.

تقبلوا منا...

توقيع صاحب العمل